



**Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики**

**ТИПОВОЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ОРГАНИЗАЦИИ – ЧЛЕНА ОБЪЕДИНЕНИЯ РАЭЛ**

**(одобрен Совещанием работодателей – членов Объединения РаЭл)**

2004 год



Типовой коллективный договор, подготовленный для членов Объединения РаЭл в рамках реализации Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетики на 2005-2006 годы, призван стать инструментом обоснования и защиты интересов работодателей в процессе подготовки и проведения коллективных переговоров с социальными партнерами, поддержки инициатив.

Концепция Типового коллективного договора, а также сам проект документа был разработан группой специалистов Объединения РаЭл в составе: Замосковский А.В., Ушкаров П.Н., Типков С.В., Тихомирова Т.А., Непомнящих Е.В.

Проект Типового коллективного договора после рассмотрения и доработки Рабочей группой обсуждался на состоявшемся 20-21 сентября 2004 года Совещании работодателей электроэнергетики – членов Объединения РаЭл. Высказанные участниками замечания и предложения учтены в окончательном тексте.

Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики выражает благодарность за существенный вклад в разработку Типового коллективного договора:

- Бузову А.В. – Директору по управлению персоналом ОАО «УК ВоГЭК»;
- Екимовой Е.Н. – помощнику Генерального директора по управлению персоналом ОАО «Комиэнерго»;
- Заплаткиной А.В. – Директору по персоналу ОАО «Чувашэнерго»;
- Комарову Д.И. – заместителю Генерального директора по управлению персоналом ОАО «Черепецкая ГРЭС»;
- Ложкиной Г.В. – главному специалисту отдела труда и заработной платы ОАО «Мосэнерго»;
- Сказочкину П.И. – Директору по кадрам и режиму ОАО «Пермская ГРЭС»;
- Чернышовой О.Н. – начальнику сектора организации труда и заработной платы ОАО «Липецкэнерго»;

а также всем коллегам, принимавшим участие в Семинаре-совещании, обсуждении и доработке этого документа.

Типовой коллективный договор, как выражение инициативы работодателя, не может быть чем-то застывшим и окостеневшим. Работа по его наполнению будет продолжена. Предложения организаций отрасли будут рассматриваться самым внимательным образом. Успешное сотрудничество инициативных работодателей – реальная основа экономического роста.

Генеральный директор  
Объединения РаЭл  
О.В. Куликов



## Концепция Типового коллективного договора организации – члена Объединения РаЭл

Ключевыми целями разработки Типового коллективного договора (далее – Типовой договор) являются следующие:

- реализация Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005-2006 годы (далее – ОТС);
- стандартизация социально-трудовых отношений в организациях – членах Объединения РаЭл (далее – Организации);
- выстраивание паритетных отношений с работниками и их представителями в сфере социального партнерства.

При подготовке проекта Типового договора разработчики исходили из следующего:

### **Применительно к документу в целом:**

1. Типовой договор основывается на положениях ОТС и разработан в соответствии с ним.
2. Коллективный договор Организации не должен содержать дискриминационных норм и распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями – членами Объединения РаЭл, независимо от их членства в общественных организациях.
3. Положения коллективного договора Организации должны конкретизировать нормы ОТС.
4. Дублирование положений законов и иных нормативно-правовых актов в коллективном договоре Организации должно быть обоснованным в каждом конкретном случае. Нормы ОТС могут быть перенесены в текст коллективного договора, если с этим связано предоставление налоговых преимуществ и приведет к уменьшению налогооблагаемой базы по налогу на прибыль Организаций.
5. Приложения к коллективному договору Организации являются его неотъемлемой частью. Вопросы, которые подлежат регулированию локальными нормативными актами, не должны содержаться в указанных приложениях.
6. Стороны социального партнерства Организации (работодатель и профсоюзная организация) свободны в выборе источника регулирования тех или иных аспектов социально-трудовых отношений: коллективный договор или локальный нормативный акт. При этом с точки зрения интересов работодателя целесообразно урегулировать в локальных нормативных актах вопросы, которые могут потребовать оперативной корректировки со стороны работодателя. Иные вопросы, касающиеся сферы социально-трудовых отношений, могут быть урегулированы в коллективном договоре или приложениях к нему.



**В части регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха в Организации:**

1. Стороны социального партнерства Организации вправе самостоятельно решить вопрос о включении в текст коллективного договора норм, предусматривающих предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за многосменный режим работы.
2. Нормы, предусматривающие предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день, целесообразно включать в колдоговор, если стороны социального партнерства договорились установить больший размер отпуска по сравнению с размером, установленным ТК РФ.
3. Нормы, предусматривающие предоставление «разовых» дополнительных оплачиваемых отпусков (в случаях рождения ребенка, свадьбы работника и т.д.) должны содержаться в коллективном договоре Организации. Размер отпусков определяется сторонами социального партнерства самостоятельно.

**В части вопросов оплаты труда:**

1. Минимальная тарифная ставка рабочих первого разряда для Организации может быть установлена в размере, превышающем размер ОТС.
2. Объем оплачиваемого времени для приемки смены работниками Организации, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, определяется сторонами социального партнерства самостоятельно.
3. Размер доплат за работу в вечернюю и ночную смену соответствует действующему законодательству (Определение Президиума Верховного суда Российской Федерации от 19 ноября 2003 г. № 48пв-03). Их размер не может быть меньше размера, установленного ОТС.

**В части регулирования вопросов занятости:**

1. В текст коллективного договора может быть включен порядок оформления трудовых отношений с работниками Организации при ее реорганизации, предусмотренный ОТС. Однако во избежание дублирования норм ОТС, целесообразно включить в текст коллективного договора отсылочную норму к соответствующему пункту ОТС.
2. Гарантии работникам при расторжении трудовых договоров в случае вывода из эксплуатации производственных мощностей Организации устанавливаются в коллективном договоре в случае, если в Организации предполагается проведение данных мероприятий.

**В части регулирования вопросов в сфере охраны труда:**

1. Работодатель соблюдает все нормы и правила, проводит мероприятия в сфере охраны труда в соответствии с действующим законодательством и действующими нормативными документами ОАО РАО «ЕЭС России» по охране труда.
2. Стороны социального партнерства могут предусмотреть в коллективном



договоре Организации конкретные нормы, необходимые для обеспечения здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте.

**В части регулирования вопросов предоставления льгот, гарантий и компенсаций:**

Уровень льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренный ОТС, должен быть сохранен, что не препятствует установлению иных выплат в соответствии с актуальными потребностями Организации.

**В части установления взаимных прав и обязанностей сторон социального партнерства Организации:**

1. Исходя из принципа равноправия сторон социального партнерства, в коллективном договоре Организации желательно предусмотреть взаимные обязанности работодателей, работников и профсоюзных организаций.
2. Типовой договор не исключает возможности включения в текст коллективного договора Организации дополнительных обязательств профсоюзных организаций, в том числе предусматривающих их финансовые расходы.
3. Целесообразно начинать переход к практике включения в трудовой договор обязанности работника соблюдать положения коллективного договора, что позволит предусматривать обязанности работника в тексте коллективного договора. Такая попытка была предпринята в рамках разработки Типового договора. При этом обязательства работников, предусмотренные в Типовом договоре, не ухудшают их положение и поэтому не противоречат действующему законодательству.

Формулировки Типового договора выверены с точки зрения норм законодательства и ОТС, в связи с этим использование типового договора для подготовки проекта коллективного договора, с которым работодатель выйдет на коллективные переговоры, должно снизить риски работодателя при последующей реализации коллективного договора. При этом в коллективном договоре Организации, который будет разработан на основе Типового договора, возможно предусмотреть дополнительные положения, учитывающие особенности социально-трудовых отношений, сложившихся в данной Организации.

## **1. Общие положения.**



1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации, закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92 №2490-1, Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 годы (далее по тексту – ОТС) между работодателем – \_\_\_\_\_ (далее по тексту - Организация)  
(полное наименование организации)

и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее по тексту – Работники), в лице их представителей:

- \_\_\_\_\_ представитель \_\_\_\_\_ Работодателя \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, действующий на основании \_\_\_\_\_;

- представитель Работников – \_\_\_\_\_  
(далее по тексту – Профсоюзная организация), уполномоченный в соответствии с нормами ст.29 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Организации и устанавливающим права и обязанности сторон социального партнерства Организации, а именно: Работодателя, работников и их представителей.

1.3. Целями настоящего Договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Организации;
- согласование интересов сторон социального партнерства Организации при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;
- обеспечение работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, социальными и экономическими правами, установленными действующим законодательством Российской Федерации, ОТС;
- повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;
- соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.

1.4. Настоящий Договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов сторон социального партнерства Организации, добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.5. Нормы настоящего Договора распространяются на всех работников Организации и обязательны к исполнению для сторон социального партнерства Организации.

В случаях, предусмотренных настоящим Договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию посредством расторжения трудовых отношений с Организацией.

1.6. Настоящий Договор вступает в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года и



действует по « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года включительно.

1.7. Профсоюзная организация при проведении коллективных переговоров представляет интересы работников Организации. При реализации норм настоящего Договора в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношениях Профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюзную организацию выступать от их имени.

1.8. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Организации, не могут содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Договором.

1.9. Обязательства стороны социального партнерства, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Предусмотренные ОТС и настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий работникам сверх норм, предусмотренных действующим законодательством, обеспечиваются за счет средств Работодателя, а в случаях, предусмотренных настоящим Договором, – при наличии у Работодателя соответствующих финансовых возможностей.

1.10. При реорганизации Работодателя нормы настоящего Договора продолжают действовать в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

## **2. Рабочее время и время отдыха.**

2.1. Работникам Организации гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим законодательством, ОТС.

2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, которые принимаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Изменение Правил внутреннего трудового распорядка производится в порядке, предусмотренном для их принятия.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется *приложением № \_\_\_ к Договору / Правилами внутреннего трудового распорядка Организации.*

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, право на установление неполного рабочего времени имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве и \_\_\_\_\_.

2.3. Понятие вечерней и ночной смены определяется в соответствии с нормами ОТС. Доплаты за работу в вечернюю и ночную смены в условиях



непрерывного производства устанавливаются в соответствии с пунктом 3.6 настоящего Договора.

2.4. Для работников, осуществляющих свою трудовую деятельность согласно графикам сменности, производится суммированный учет рабочего времени.

Учетным периодом является \_\_\_\_\_.  
(месяц, квартал, год)

2.5. Оплачиваемое время для приемки смены персоналом, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, устанавливается продолжительностью \_\_ минут.

2.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели.

2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Отступления от графика отпусков могут быть сделаны для работников, получивших санаторно-курортные путевки, а также в других случаях при обоюдном согласии Работодателя и работника.

2.8. Работникам Организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

2.8.1. Отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются работникам, должности и профессии которых включены в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Продолжительность дополнительных отпусков определяется в пределах, установленных действующим законодательством<sup>1</sup>.

Конкретная продолжительность дополнительных отпусков за вредные и тяжелые условия труда определяется Работодателем на основании результатов аттестации рабочих мест с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с действующими нормативами и правилами по охране труда и «Порядком предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в Организации», принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В случае если в Организации не проведена обязательная (просрочена очередная) аттестация рабочих мест или она проведена методом экспресс-оценки (без инструментальных замеров вредных факторов), дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с вышеуказанным Списком в полном объеме.

2.8.2. Отпуска за многосменный режим работы:

<sup>1</sup>\* в настоящее время действует Постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам от 05.02.91 №25, определяющее, что продолжительность данного вида отпусков устанавливается в пределах до 7, до 14 календарных дней.





а) работающим в две смены – по \_\_\_ календарн. дн. за каждые два отработанных года, но не более \_\_\_ календарных дней;

б) работающим в три смены – по \_\_\_ календарн. дн. за каждый отработанный год, но не более \_\_\_ календарных дней.

В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за многосменный режим работы, включаются лишь те годы, в которые работник был занят на работе в многосменном режиме не менее 50% годового фонда рабочего времени.

2.8.3. Отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью не менее \_\_\_ календарных дней.\* Конкретная продолжительность отпуска работнику с ненормированным рабочим днем устанавливается трудовым договором работника.

2.9. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих дополнительных оплачиваемых отпусков:

а) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1 – 4 класс) в День знаний (1 сентября, а в случае если 1 сентября приходится на воскресенье – в следующий за ним рабочий день) – один рабочий день;

б) отцу в случае рождения ребенка – \_\_\_ рабоч. дн.;

в) в случае свадьбы работника – \_\_\_ рабоч. дн.;

г) в случае свадьбы детей работника – \_\_\_ рабоч. дн.;

д) в случае смерти супруга(и) работника, членов его семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) – \_\_\_ рабоч. дн. \_\_\_.

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпунктов «б» и «д»), должно быть подано работником не позднее чем за 5 дней до предполагаемой даты предоставления отпуска.

Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска являются строго целевыми. В случае, если данный дополнительный оплачиваемый отпуск совпадает по срокам с ежегодным оплачиваемым отпуском работника, последний *подлежит продлению / продлению не подлежит*.

2.10. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

а) со свадьбой самого работника – \_\_\_ рабоч. дн.;

б) свадьбой детей – \_\_\_ рабоч. дн.;

в) смертью родственников и близких – \_\_\_ рабоч. дн.;

г) рождением ребенка – \_\_\_ рабоч. дн.;

д) переездом на новое место жительства – \_\_\_ рабоч. дн.;

е) по другим уважительным причинам.

\* Определяется сторонами социального партнерства Организации в размере, превышающем установленный действующим законодательством. Если стороны социального партнерства Организации не договорились об улучшении положения работников по данному вопросу, включение данного пункта не требуется.



Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпунктов «в» и «г»), должно быть подано работником не позднее чем за 5 дней до предполагаемой даты предоставления отпуска, если Работодатель не установил меньший срок для подачи заявления.

2.11. День энергетика ежегодно отмечается 22 декабря без объявления его нерабочим днем. В указанный день Работодатель совместно с Профсоюзной организацией, как правило, организуют и проводят торжественные мероприятия, концерты, иные праздничные мероприятия, подводят итоги и награждают победителей различных конкурсов.

### **3. Оплата труда.**

3.1. В целях координации действий работодателей электроэнергетики в вопросах оплаты труда Организация руководствуется ОТС, «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников в электроэнергетике».

3.2. Организация обеспечивает зависимость оплаты труда работников от роста эффективности производства, результатов труда и роста потребительских цен в Российской Федерации.

3.3. Организация обеспечивает тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в электроэнергетике и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.4. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, работающих в Организации и полностью отработавших определенную работодателем на этот период норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года в размере \_\_\_\_\_ рублей\*.

В случае если иной порядок индексации не установлен действующим законодательством Российской Федерации, ОТС, по окончании каждого квартала Работодатель производит увеличение минимальной месячной тарифной ставки на величину фактического роста индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Госкомстата России и совместного информационного письма Объединения РаЭл и Всероссийского комитета ВЭП в пределах средств на оплату труда, утвержденных региональной энергетической комиссией в тарифах на электрическую и тепловую энергию.

3.5. В пределах средств на оплату труда, утвержденных региональной энергетической комиссией в тарифах на электрическую и тепловую энергию

\* Конкретный размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда устанавливается сторонами социального партнерства Организации в размере не менее установленного ОТС.



Работодатель, устанавливает систему оплаты труда, регулирует размеры заработной платы работников в зависимости от их квалификации, сложности работ, условий, количества и качества затрачиваемого труда и закрепляет в «Положении об оплате труда», которое *принимается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников / является приложением №\_\_ к настоящему Договору.*

Вышеуказанные документы должны содержать:

- тарифную составляющую – оплату труда по тарифным ставкам (должностным окладам);
- доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и особые условия труда;
- премирование работников (текущее премирование промышленно-производственному персоналу и непромышленной группы, премирование за выполнения заданий по рабочей мощности);
- вознаграждение за выслугу лет промышленно-производственному персоналу;
- вознаграждение по итогам работы за год;
- \_\_\_\_\_
- иные выплаты в соответствии с действующими в Организации положениями и другими локальными нормативными актами.

3.6. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в многосменном режиме устанавливаются в размере 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечернюю смену и 40 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночную смену. Указанные доплаты включают в себя повышенный размер оплаты труда в ночное время, предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. Время для приемки смены работниками Организации, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается. Порядок его оплаты устанавливается в Положении об оплате труда либо отдельным локальным нормативным актом.

3.8. Оплата простоев не по вине работника производится в размере

3.9. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

- аванс (\_\_\_% тарифной ставки (должностного оклада) работника) – не позднее \_\_\_ числа расчетного месяца;
- окончательный расчет – не позднее \_\_\_ числа месяца, следующего за расчётным.

#### 4. Занятость.

4.1. При выстраивании отношений по вопросам занятости стороны социального партнерства Организации соблюдают нормы и принципы,

\* Но не менее размера предусмотренного законодательством и ОТС.



- установленные ОТС.
- 4.2. Работодатель обеспечивает:
- 4.2.1. Предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, поступившим в Организацию по предварительным заявкам;
- 4.2.2. Реализацию принципа непрерывного повышения квалификации кадров, заключающегося в периодическом прохождении работником обучения;
- 4.2.3. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на переподготовку с отрывом от производства;
- 4.2.4. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:
- а) естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);
- б) переподготовку кадров, их перемещение внутри Организации.
- 4.2.5. Предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации о имеющихся вакансиях в Организации.
- 4.2.6. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы общей продолжительностью до \_\_\_\_ часов в неделю, за исключением Работников, увольняемых по соглашению сторон;
- 4.2.7. По предложению первичной профсоюзной организации проведение взаимных консультаций по проблемам занятости.
- 4.3. В случае реорганизации Организации применяется процедура продолжения трудовых отношений с работниками, установленная ч.5 ст.75 Трудового кодекса Российской Федерации, в порядке, предусмотренном пунктом 4.4 ОТС.

## **5. Охрана труда.**

- 5.1. Работодатель обязуется обеспечить создание здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте и объекте работ, включая бесплатное предоставление работникам спецодежды и средств индивидуальной защиты.
- 5.2. При заключении трудового договора работники должны быть ознакомлены администрацией предприятия с характеристикой своего рабочего места по условиям труда и установленными компенсационными выплатами и льготами.
- 5.3. Работодатель обязан своевременно информировать работников об изменении условий труда на конкретных рабочих местах.
- 5.4. Работодатель обеспечивает периодическое проведение аттестации рабочих мест с замерами параметров вредных и опасных факторов. При отклонении параметров за пределы нормируемых величин в худшую сторону – разработку и внедрение соответствующих профилактических мероприятий.



5.5. Работодатель сохраняет за работником место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. Работник обязан письменно сообщить руководителю подразделения о своем отказе.

5.6. Запрещается привлечение или допуск работников, в том числе с их согласия, к работе, которая, по заключению медицинских органов, противопоказана им по состоянию здоровья.

5.7. Работники в соответствии с установленным порядком проходят медицинские осмотры: при поступлении на работу предварительные, в течение трудовой деятельности периодические, которые организуются работодателем и проводятся для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

5.8. За время прохождения периодических медицинских осмотров за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. О времени, месте и порядке проведения медосмотров работники извещаются заранее.

5.9. Работники, имеющие медицинские противопоказания, а также работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, к исполнению трудовых обязанностей не допускаются.

5.10. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность переподготовки.

5.11. Председатель комиссии по охране труда профкома, уполномоченные по охране труда структурных подразделений имеют право посещать контролируемые объекты, проводить проверку состояния охраны труда на рабочих местах (своих подразделений), давать их руководителям представления об устранении выявленных нарушений по охране труда.

5.12. Уполномоченным по охране труда Организации для выполнения своих обязанностей предоставляется \_\_\_\_\_ часов в неделю с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Уполномоченный по охране труда предоставляет отчет Работодателю о проведенных мероприятиях за время приостановки исполнения своих производственных обязанностей

5.13. Работодатель обеспечивает обязательное страхование работников предприятия от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.



5.14. Администрация обязуется своевременно обеспечивать работников предприятия специальной одеждой, специальной обувью, защитными средствами, спецпитанием, витаминным комплексом \_\_\_\_\_ и мылом в соответствии с действующими нормами.

## 6. Льготы, гарантии и компенсации.

6.1. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций\*:

6.1.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего;

б) получения работником инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания, в размерах:

- инвалидам 1 группы \_\_\_\_\_ процентов годового заработка;
- инвалидам 2 группы \_\_\_\_\_ процентов годового заработка;
- инвалидам 3 группы \_\_\_\_\_ процентов годового заработка.

В случае судебного разбирательства выплаченные суммы учитываются при возмещении ущерба, а так же морального вреда.

6.1.2. Доплату к пособиям неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя, детям погибшего на производстве работника в размере \_\_\_\_\_ руб.;

6.1.3. Частичную или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших работников \_\_\_\_\_ руб.;

б) связанных с погребением ветеранов Организации\* ( \_\_\_\_\_ руб.;

в) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей) \_\_\_\_\_ руб.;

6.1.4. Выплату единовременной материальной помощи:

а) при уходе работника в очередной отпуск в размере \_\_\_\_\_;

б) при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии (при условии, что до установления трудовой пенсии работник состоял в трудовых отношениях с Работодателем в размере \_\_\_\_\_;

в) при рождении ребенка в размере \_\_\_\_\_ руб.;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) – \_\_\_\_\_ руб.;

6.1.5. Негосударственное пенсионное обеспечение работников в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения Организации;

6.2. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей,

\* Стороны социального партнерства Организации самостоятельно определяют конкретные размеры льгот, гарантий и компенсаций, но не менее, чем установлено в ОТС.

\*\* Согласно действующему в Организации Положению о ветеранах Организации, в котором в частности, устанавливаются условия, необходимые для приобретения лицом статуса ветерана Организации.



предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций:

6.2.1. Частичную или полную компенсацию расходов работникам:

- а) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 2000 рублей в месяц в размере \_\_\_\_\_ руб.;
- б) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 2000 рублей в месяц в размере \_\_\_\_\_ руб.;
- в) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря в размере \_\_\_\_\_ руб.;
- г) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более несовершеннолетних детей в размере \_\_\_\_\_ руб.;
- д) на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания\*.

6.2.2. Выплату единовременного пособия сверх норм, установленных законодательством, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в сумме \_\_\_\_\_ рублей;

6.2.3. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых и ведомственных наград и почетных званий на основании утвержденного в Организации Положения;

6.2.4. Выплату материальной помощи при увольнении работника в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию в размере \_\_\_\_\_ руб.;

6.2.5. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями;

6.2.6. Участие в улучшении жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования на основании утвержденного в Организации Положения;

6.2.7. Добровольное медицинское страхование работников в страховой компании \_\_\_\_\_.

6.3. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, может выплачивать ежемесячные компенсационные выплаты работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком. Порядок и условия предоставления указанных выплат осуществляется на основании утвержденного Положения.

\* Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.



## **7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства Организации.**

7.1. Работодатель и Профсоюзная организация:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Договора;

7.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовке проектов последующих коллективных договоров;

7.1.3. Строго соблюдают установленный порядок разрешения коллективных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному урегулированию;

7.1.4. Вправе рассматривать вопросы, не включенные в настоящий Договор, проводить консультации, переговоры и заключать иные соглашения в области трудовых и связанных с ними отношений.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора;

7.2.2. Создает условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации трудовой деятельности;

7.2.3. Обеспечивает работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

7.2.4. Поощряет лучших работников, которые вносят вклад в развитие Организации. Проводит совместно с представителями Профсоюзной организации конкурсы на звание «Лучший по профессии»;

7.2.5. Выделяет средства в размере не менее \_\_\_ процента фонда оплаты труда для организации культурно-просветительной и физкультурной работы и не менее \_\_\_ процента фонда оплаты труда для организации оздоровительных мероприятий;

Данные средства могут быть перечислены на расчетный счет Профсоюзной организации либо непосредственно израсходованы на указанные цели.

Порядок организации и финансирования культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий устанавливается *специальным соглашением / приложением №\_\_ к настоящему Договору/ локальным нормативным актом;*

7.2.6. Соблюдает права и гарантии деятельности Профсоюзной организации, установленные действующим законодательством, ОТС и настоящим Договором;

7.2.7. Не вмешивается в законную деятельность Профсоюзной организации, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность;





7.2.8. Предоставляет Профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии соблюдения режима конфиденциальности информации, отнесенной к коммерческой тайне;

7.2.9. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы предоставляет не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка. Порядок и условия предоставления свободного времени, а также номенклатура профсоюзных работников устанавливается в приложении №\_\_ к настоящему Договору;

7.2.10. Обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюза перечисление денежных средств из заработной платы членов профсоюза (одновременно с выплатой заработной платы) на счет Профсоюзной организации;

7.2.11. Распространяет за счет средств Работодателя на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием их в выборный орган Профсоюзной организации (а при наличии финансовых возможностей также на штатных работников Профсоюзной организации), льготы, виды премирования и вознаграждения, установленные для работников Организации, в том числе при выходе на пенсию. Порядок предоставления выплат устанавливается в приложении №\_\_ к настоящему Договору.

7.2.12. В течение \_\_ дней после подписания настоящего Договора издает приказ, в котором определяет лиц, ответственных за исполнение условий Договора, относящихся к компетенции Работодателя;

7.2.13. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

7.3. Профсоюзная организация:

7.3.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора и обеспечивать их соблюдение членами профсоюза, работающими в Организации;

7.3.2. Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников;

7.3.3. Содействует адаптации персонала к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях при реорганизации Организации;

7.3.4. Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата, укреплению трудовой дисциплины, повышению конкурентоспособности Организации;

7.3.5. Не разглашает и принимает меры к охране информации, отнесенной к коммерческой тайне, которая была получена от Работодателя. В случае разглашения коммерческой тайны Профсоюзная организация несет ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации;



- 7.3.6. По мере необходимости, но не реже, чем один раз в полгода, предоставляет Работодателю информацию о составе выборных профсоюзных органов Организации, о численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Организации, о принятых решениях в сфере социального партнерства;
- 7.3.7. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов по труду силами профсоюзного актива;
- 7.3.8. Содействует выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению своего здоровья (проведению профилактических мероприятий, диспансеризации, прививок и др.);
- 7.3.9. Проводит среди работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, норм охраны труда;
- 7.3.10. Предоставляет консультации и правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства;
- 7.3.11. Предоставляет Работодателю предложения по организации и проведению культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий. В случае если Работодатель в соответствии с пунктом 7.2.5 настоящего Договора перечисляет на счет Профсоюзной организации средства, предоставляет отчет о расходовании полученных средств;
- 7.3.12. Принимает меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров;
- 7.3.13. При соблюдении Работодателем положений ОТС, настоящего Договора обязуется воздерживаться от объявления забастовок. При наличии оснований для объявления забастовки информирует об этом Работодателя до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку;
- 7.3.14. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.
- 7.4. Работники обязуются:
- 7.4.1. Соблюдать положения настоящего Договора.
- 7.4.2. Полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, установленные трудовыми договорами;
- 7.4.3. Способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда;
- 7.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;
- 7.4.5. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество;



- 7.4.6. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила;
- 7.4.7. Сохранять лояльность по отношению к Работодателю, стремиться к поддержанию его деловой репутации, престижа;
- 7.4.8. Совершенствовать свое профессиональное мастерство;
- 7.4.9. Обеспечивать высокую эффективность производственных процессов. Рационально использовать рабочее время;
- 7.4.10. Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Немедленно сообщать Работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- 7.4.11. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей;
- 7.4.12. Поддерживать общественный порядок на территории Организации;
- 7.4.13. В аварийных и иных экстремальных ситуациях принимать активное участие в ликвидации их последствий;
- 7.4.14. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к Работодателю с учетом его текущих возможностей, а также исходя из принципов законности и обоснованности;
- 7.4.15. В случае соблюдения Работодателем норм действующего трудового законодательства, ОТС, настоящего Договора воздерживаться от участия в забастовках;
- 7.4.16. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.
- 7.5. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Договором, Работодатель производит процедуру учета мнения представительного органа работников Организации в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **8. Заключительные положения.**

- 8.1. В течение 7-ми дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.
- 8.2. В течение 15 дней с момента уведомительной регистрации Работодатель совместно с Профсоюзной организацией обеспечивают информирование работников Организации о содержании заключенного Договора.
- 8.3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящего Договора стороны социального партнерства Организации, иные лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.



8.4. В период действия настоящего Договора все споры и разногласия между сторонами социального партнерства Организации разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном действующим законодательством.

8.5. Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

8.6. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и могут изменяться в порядке, установленном для заключения коллективного договора, если особый порядок принятия отдельных документов не установлен действующим законодательством Российской Федерации.