<http://www.9111.ru/questions/q299239-kollektivniy-dogovor-obrazets-kollektivnogo-dogovora.html>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ООО «а» на 2005-2008 годы

 Настоящий коллективный договор ООО «а» на 2005-2008 годы заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» с учетом изменений и дополнений к нему и направлен на обеспечение эффективной и безопасной охранной деятельности, оказание услуг юридическим лицам и гражданам в сфере частной охранной деятельности, обеспечение защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни.

 1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 1.1. Коллективный договор ООО «а» на 2005-2008 годы заключается между работниками общества в лице представителей трудового коллектива и администрацией общества в лице директора в целях урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

 1.2. Действие коллективного договора распространяется на работников и работодателя Общества с ограниченной ответственностью «а». Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

 1.3. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

 Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

 2.ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

 Договорившиеся стороны обязуются:

 2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем общества, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

 2.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

 2.3. Принимать совместные меры, направленные на:

 -обеспечение достойной жизни работников,

 -повышение эффективности работы

 -создание здоровых и безопасных условий труда,

 -совершенствование организации и стимулирование оплаты труда

 -обеспечение роста заработной платы,

 -реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров инвалидов общества,

 -повышение профессионального уровня работников.

 2.4. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в обществе, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в обществе.

 2.5. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать соревнования и конкурсы в обществе.

 Обязанности работодателя.

 2.6. Заключать Коллективный договор с работниками общества в лице их представителей, уполномоченных на представительство конференцией работников.

 2.7. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями трудового коллектива общества, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 05.12.91 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

 2.8. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

 2.9. Обеспечивает работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.

 2.10. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижении влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

 2.11. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами.

 2.12. Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников общества.

 2.13. Обеспечивать выдачу страховых полисов обязательного медицинского страхования в течение 10 дней со дня поступления на работу.

 Обязанности представителей трудового коллектива.

 2.14. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников общества в рамках данного Коллективного договора.

 2.15. Содействовать повышению эффективного производства.

 2.16. Содействовать повышению жизненного уровня работников.

 2.17. Содействовать росту реальной заработной платы и своевременности ее выплаты.

 2.18. Осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени работников, в соответствии с Федеральным законом и контролировать его выполнение.

 2.19. Представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

 2.20. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам

 2.21. Участвовать в обеспечении безопасных условий труда.

 2.22. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

 2.23. Осуществлять совместно с фондом социального страхования контроль за правильным и рациональным расходованием средств государственного социального страхования

 2.24. Осуществлять контроль за своевременной выдачей работникам общества страховых медицинских полисов.

 2.25. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

 2.26. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Коллективного договора при условии его выполнения.

 Обязанности работников общества

 2.27. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

 2.28. Своим добросовестным отношением к труду способствовать увеличению прибыли общества.

 2.29. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

 2.30. Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда

 2.31. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

 2.32. Повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой.

 Основные трудовые права и обязанности работников и администрации изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка работников ООО «а». (Приложение № 1)

 3.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

 3.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в ООО «а».

 3.2.Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором, иными локальными нормативными актами и соглашением сторон.

 3.3.Трудовой договор с работником ООО «а» заключается в письменной форме и включает в себя наименование должности, место работы, условия оплаты труда, режим работы количество дней отпуска дополнительные льготы.

 4.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

 4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается Федеральным законом и утвержденным графиком сменности.

 Эта норма уменьшается для работников моложе 18 лет, инвалидов 1 и 2 групп и других категорий работников согласно действующему законодательству.

 1.4.2. Вид рабочей недели:

 - для административно хозяйственных работников – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями,

 - для работников, осуществляющих охранную деятельность - согласно утвержденному графику сменности.

 Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни устанавливаются графиками сменности, правилами внутреннего трудового распорядка общества с соблюдением трудового законодательства с суммарным учетом рабочего времени в течение года. Графики сменности утверждаются администрацией и доводятся до сведения работников не позже, чем за один месяц до их введения.

 4.3. В случаях производственной необходимости привлечение административно хозяйственных работников к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ. Для работников, осуществляющих охранную деятельность привлечение к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с утвержденным графиком сменности.

 4.4. Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы работников.

 4.5. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

 5.ВРЕМЯ ОТДЫХА.

 5.1. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством и утвержденным графиком сменности.

 5.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (при пятидневной рабочей недели – два выходных дня: суббота, воскресенье).

 5.3. Всем работникам ООО «а» предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы. Продолжительность отпуска не должна составлять менее 28 календарных дней.

 5.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

 5.5. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечение шести месяцев непрерывной работы в обществе. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется администрацией на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года.

 5.6. Оплата за время отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, если администрация своевременно не выплатила отпускные то по требованию работника отпуск должен быть перенесен.

 5.7. Работникам гарантируется предоставление кратковременного отпуска без сохранения заработной платы (не более 3-х дней) в случае:

 -свадьбы детей,

 -проводов детей в армию (2 дня).

 5.8. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ):

 -участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году,

 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году,

 -родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году,

 -работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,

 -работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака смерти родственников – до пяти календарных дней,

 -работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до четырнадцати лет – до 14 календарных дней.

 6.ПРОИЗВОДСТЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.

 Организация производства.

 Работодатель и трудовой коллектив

 6.1. Обеспечивают устойчивую эффективную работу и на ее основе получают прибыль согласно расчетного плана.

 Работодатель обязуется

 6.2. В установленные сроки и в необходимых объемах производить заключение договоров на работы по совместной деятельности с другими предприятиями.

 Оплата труда

 Работодатель обязуется

 6.3. Осуществлять оплату труда работникам общества в соответствии с заключенными контрактами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам) и положением о премировании в обществе (Приложение № \_\_\_\_), в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

 6.4. Работникам гарантируется оплата труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

 6.5.Производить выдачу заработной платы работникам общества в соответствии с Трудовым кодексом РФ, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка(коллективным договором, трудовым договором). Окончательный расчет по заработной плате производить не позднее 20 числа следующего месяца с расчетными листками о начисленной заработной плате, производить отчисления во внебюджетные фонды,

 6.6.Перечислять заработную плату, по желанию работников, на лицевые счета в любом банковском учреждении РФ,

 6.7.В исключительных случаях отдельным работникам, выдавать внеплановый аванс в счет заработной платы в размере не более месячного заработка,

 6.8. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, по решению(определению) суда выплачивать ему денежную компенсацию в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

 6.9. Время простоя не по вине работника, если работник предупредил своего непосредственного руководителя о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 средней зарплаты

 Гарантии в области занятости.

 6.12. При высвобождении (увольнении) работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата издаются приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения в соответствии с законодательством о труде.

 6.13. Работодатель обязуется содействовать работникам в повышении квалификации.

 Меры по содействию занятости

 6.14. Ограничивается применение иностранной рабочей силы.

 6.15. Допускается перевод работника на неполный рабочий день(неделю) с оплатой за фактически отработанное время в случае, если нормальная продолжительность рабочего времени экономически нецелесообразна. При переводе работника на неполный рабочий день в условиях, когда инициатива исходит от администрации, работодатель обязан предупредить об этом работника за два месяца, поскольку имеется ввиду изменение существенных условий труда.

 6.16. Предупреждать работника персонально под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата. Предоставлять информацию не менее чем за три месяца о возможных массовых высвобождениях работников в органы государственной службы занятости населения.

 6.17. Одновременно с предупреждением, высвобождаемым работникам, предлагаются появляющиеся вакансии, по их профессии, специальности, квалификации.

 6.18. Предоставлять работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению штатов одного дня в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

 6.19. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

 6.20. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата, которым до достижения пенсионного возраста осталось 2 года и менее, не производить без предварительного обсуждения их на собрании трудового коллектива.

 6.21. При высвобождении женщин, имеющих детей в возрасте от трех лет им предлагаются имеющиеся вакансии, и в случае необходимости им обеспечивается обучение с целью повышения квалификации или восстановления квалификационных навыков, переподготовка по смежным специальностям в соответствии с ранее полученной квалификацией.

 Порядок разрешения трудовых конфликтов(споров)

 6.22. Трудовые споры между работниками и администрацией общества рассматриваются в соответствии с гл.60 и 61 ТК РФ.

 Организация безопасной работы, улучшение условий труда, охрана здоровья

 Работодатель признает, что обеспечение безопасности жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности является его обязанностью, и он несет за это ответственность в соответствии с законодательными актами РФ.

 Работодатель обязуется.

 6.23. Обеспечивать безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

 6.24. Осуществлять индивидуальное добровольное страхование от несчастных случаев и болезней работников, деятельность которых связана с риском, в соответствии с Положением о порядке образования и использования страхового фонда.

 6.25. Обеспечивать своевременную выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

 6.26. Проводить обучение и инструктаж работников, проверку их знаний по технике безопасности.

 6.27. Обеспечивать работников в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, содержать их в надлежащем состоянии.

 6.28. Осуществлять организацию лечебно-профилактического обслуживания.

 6.29. Производить работникам, утратившим трудоспособность в связи с травмой (профзаболеванием), а также семьям, потерявшим кормильца, возмещение вреда в соответствии с действующим законодательством.

 6.30. Работодатель освобождается от возмещения вреда, причиненного здоровью работника, если докажет свою полную невиновность. Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения уменьшается.

 6.31. Не производить выплаты по возмещению морального вреда вреда здоровью в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

 Работодатель обязуется.

 7.1. При наличии денежных средств оказывать материальную помощь:

 -при уходе в отпуск,

 -при рождении ребенка

 -на собственную свадьбу,

 -на свадьбу детей,

 -в День знаний (1 сентября) семьям, имеющим 3-х или более детей в возрасте до 18 лет,

 -в случае смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители) с выделением транспорта.

 7.2. При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) администрацией принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам.

 7.3. Для организации похорон работников общества и работников, вышедших на пенсию производить оплату ритуальных услуг согласно перечню (могила, гроб, 2 венка, крест и транспорт) и оказывать материальную помощь членам семьи умершего.

 7.4. Предоставлять ежегодно один день оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов (1-4 класс),

 7.5. Выделять денежное вознаграждение:

 -работникам к 50-летию, 55-летию,60-летию,

 -при уходе на пенсию и увольнении по состоянию здоровья.

 7.6. Проводить культурно-спортивную работу.

 Работодатель имеет право:

 7.9. Предоставлять работникам возможность повышения квалификации, получения смежных профессий, обучения и переобучения профилирующим профессиям.

 7.10. Заниматься благотворительной деятельностью.

 8. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА,

 ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСВЕННОСТЬ СТОРОН.

 8.1. Срок действия настоящего договора с 04.04.2005 года по 03.04.2008 года.

 8.2. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон. Изменение условий труда, социально-бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями Работодателя.

 8.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

 8.4. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора определяется законодательством (статья 55 ТК РФ «Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом»).

 Директор ООО «а» В.И.ИВАНОВ

 По поручению коллектива:

 Представители трудового коллектива:

 1.Баскаков В.А.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 2.Гасич Ю.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 3.Шинкаренко А.Е.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 4.Бельский В.А.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 5.Новикова Н.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 6.Слепокуров А.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 7.Волынкина Ж.М.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 8.Собетова Т.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 9.Веригин А.Б.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Коллективный договор зарегистрирован в

 Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Начальник отдела труда департамента

 экономикиВ.И. ПЕТРОВ

<http://dogovor-inform.ru/trudovoi_dogovor/kollektivnyi_dogovor/form1.html>

Утвержден

на общем собрании

трудового коллектива предприятия

" \_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Коллективный договор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

на период с "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

по "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Законом РФ от 11.03.92 N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (с изменениями и дополнениями) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники предприятия в лице председателя профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

и администрация в лице генерального директора предприятия

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

именуемая далее "работодатель", представляющего интересы предприятия.

1.3. Настоящий коллективный договор регулирует трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.4. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

1.5. Договор заключен сроком на \_\_\_\_ года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.6. Работодатель признает профком единственным представителем работников предприятия, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется присущими профсоюзам средствами и методами содействовать эффективной работе предприятия.

1.7. Коллективный договор распространяется на всех работников предприятия независимо от принадлежности к профсоюзу.

2. Цели договора

Стороны признают, что соблюдение условий настоящего коллективного договора приведет к повышению эффективности производства, увеличения прибыли предприятия как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

3. Обязательства администрации в области обеспечения трудовых прав работников

3.1. Прием на работу и регулирование трудовых отношений с работниками производится на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Все мероприятия по совершенствованию организационной структуры предприятия, приводящие к сокращению численности или штата работников, проводятся при условии согласования с профкомом.

3.3. При заключении контракта администрация обязуется ознакомить сотрудника с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, положением об оплате труда.

3.4. В случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 3 месяца.

3.5. Кроме лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, при сокращении штатов преимущественное право оставления на работе имеют также лица:

- имеющие стаж работы на предприятии свыше 7 лет.

3.6. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости в зависимости от стажа работы на предприятии ему выплачивается выходное пособие в размере:

15 лет - одного должностного оклада (месячной тарифной ставки);

20 лет - двух должностных окладов (месячных тарифных ставок).

3.7. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности ему выплачивается выходное пособие в размере не менее одного должностного оклада (месячной тарифной ставки).

4. Гарантии улучшения условий труда

Для достижения целей настоящего коллективного договора работодатель обязуется:

4.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность предприятия. Предоставить каждому работнику работу, обусловленную трудовым договором.

4.2. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.3. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

4.4. Создать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников предприятия.

4.5. Решать с участием профсоюзного комитета следующие вопросы:

4.5.1. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

4.5.2. Реорганизации предприятия, сокращение численности или штатов.

4.5.3. Определение основных направлений деятельности предприятия, создание новых производств, участков, перепрофилирование и ликвидация производственных структур.

4.5.4. Утверждение положений об оплате труда, о премировании и других внутренних актов, касающихся интересов работников предприятия.

4.5.5. Увольнение работников по инициативе администрации в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ.

4.6. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации.

5. Гарантии занятости работников

Работодатель обязуется:

5.1. Обучение (переподготовка) и повышение квалификации работников осуществлять за счет средств предприятия.

5.2. Содействовать в трудоустройстве работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу на предприятии в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

Работникам, уволенным по сокращению штатов, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в случае появления новых рабочих мест.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны коллективного договора договорились, что:

6.1. Для работников организации устанавливается 40-часовая рабочая неделя, кроме работников, для которых в соответствии с трудовым договором и трудовым законодательством установлен ненормированный режим рабочего дня.

6.2. Режим рабочего времени устанавливается трудовым договором, а также правилами внутреннего распорядка.

6.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех руководителей, специалистов, рабочих и служащих предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем, а также работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответсвии с действующим трудовым законодательством.

К очередному отпуску предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за выслугу лет на предприятии: свыше 4 лет работы - 1 день, свыше 7 лет - 3 дня.

6.4. График предоставления отпусков составляется до начала календарного года и согласовывается с профсоюзным комитетом. Администрация обязуется ознакомить с графиком предоставления отпусков всех работников предприятия не позднее 1 февраля каждого года.

Администрация должна производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 2 дней до ухода работника в отпуск.

6.5. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, в связи:

а) с бракосочетанием самого работника - 4 дня;

б) смертью близких родственников (родители, дети, братья и сестры) - 4 дня;

в) рождением ребенка - 4 дня.

6.6. Отработка сверхурочных часов производится по согласованию с профкомом.

6.7. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.8. Профсоюзный комитет обязуется контролировать выполнение графика отпусков сотрудников.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделять особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников за счет средств предприятия специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты.

7.2. Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда работников образуется фонд охраны труда.

7.3. Работодатель обязуется ознакомить работников с требованиями охраны труда.

7.4. К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.5. Стороны осуществляют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.6. Работодатель обязуется разработать и согласовать с профсоюзным комитетом инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ.

7.7. В целях организации сотрудничества по охране труда на предприятии создается совместная комиссия по охране труда, а для осуществления общественного контроля избирается уполномоченный профсоюзного комитета по охране труда.

8. Организация оплаты труда

Работодатель обязуется:

8.1. Организацию оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам осуществлять согласно соответствующим внутренним актам предприятия.

8.2. Предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате.

8.3. Индексировать размер заработной платы в связи с ростом потребительских цен.

8.4. Производить выплату в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

8.5. Выплату заработной платы производить своевременно.

8.6. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, принимаются при участии профкома.

8.7. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению руководителя подразделения и профкома.

8.8. Премирование служащих за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника.

9. Социальные гарантии работников предприятия

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета.

Комиссия осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации. Комиссия самостоятельно определяет необходимое количество путевок на отдых и лечение работников, в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

Комиссия по социальному страхованию обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

9.2. Распределять между работниками пособия, определенные законодательством.

9.3. В дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь:

- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;

- семьям погибших вследствие несчастного случая напроизводстве.

9.4. Установить сокращенный на один час рабочий день матерям-одиночкам, женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, если их рабочее время не сокращено по другим основаниям.

9.5. Выделять профсоюзному комитету средства в размере \_\_\_\_\_\_ % от фонда оплаты труда на культурно-массовую, физкультурную и иную работу в трудовом коллективе.

Стороны обязуются:

9.6. Обеспечить своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников предприятия.

9.7. Выделять путевки в санатории сотрудникам, их несовершеннолетним детям, а также неработающим пенсионерам, имеющим стаж работы на предприятии свыше 10 лет, в порядке очередности. При это лица, остро нуждающиеся в санаторно-курортном лечении, направляются на лечение и отдых прежде всего.

Профком обязуется:

9.8. Обеспечить свободный доступ к информации об имеющихся возможностях предприятия по оздоровлению работников.

9.9. Активно привлекать работников организации и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе на предприятии.

10. Взаимодействие сторон

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель признает профком единственным представителем всех работников в коллективных переговорах по оплате труда, продолжительности рабочего времени, решению социальных проблем и другим условиям коллективного договора.

10.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.

10.3. Администрация предоставляет профкому в бесплатное пользование автотранспорт, помещение с отоплением, освещением, телефонной связью и мебелью.

10.4. Сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией предприятия безналичным путём и перечисляется на счет профсоюзной организации.

10.5. На время участия в профсоюзных совещаниях, заседаниях, семинарах за работником сохраняется средняя зарплата.

10.6. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование работникам предприятия все функциональные отделения физкультурно-оздоровительного комплекса. При этом хозяйственное содержание его остается за предприятием.

10.7. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации и работников предприятия, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из 4 человек, в состав которой входят по 2 представителя от каждой стороны.

При обнаружении нарушений условий договора комиссия немедленно информирует об этом представителей стороны, подписавших договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Генеральный директор Председатель профсоюзного комитета