



## МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

### П Р И К А З Кызыл

от 09.02.2024  
№ 66/24

#### Об утверждении примерного коллективного договора

На основании Трудового кодекса Российской Федерации в части социального партнерства, его дальнейшего развития и оказания методической помощи работодателям, Закона Республики Тыва от 22 ноября 2005 г. № 1419 ВХ-I «О социальном партнерстве в Республике Тыва» и Положения о Министерстве труда и социальной политики Республики Тыва, утвержденного постановлением Правительства Республики Тыва от 18 апреля 2013 г. № 229, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый примерный коллективный договор.
2. Рекомендовать работодателям Республики Тыва при подготовке проектов коллективных договоров использовать в работе примерный коллективный договор применительно к своей деятельности.
3. Отделу автоматизации и информационно-технического обеспечения государственного бюджетного учреждения Республики Тыва «Центр административно-хозяйственного обеспечения Министерства труда и социальной политики» разместить настоящий приказ на официальном сайте Министерства труда и социальной политики Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра труда и социальной политики Республики Тыва Лапчаа Ш.Э.

Министр

Э.Ф. Сандан

Утвержден  
приказом Министерства труда и  
социальной политики Республики Тыва  
от « 09 » февраля 2024 г. № 66/24

От работников:

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

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

От работодателя:

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

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Коллективный договор  
принят на общем собрании  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Примерный  
коллективный договор

\_\_\_\_\_  
(наименование предприятия, учреждения, организации)

на \_\_\_\_\_ годы

(или на период до 3-х лет)

Коллективный договор зарегистрирован органом  
по труду

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(печать)

\_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО)

## Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности предприятия; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы предприятия, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований трудового законодательства и настоящего договора.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

---

(наименование организации)

в лице директора (указать ФИО), именуемого далее «Работодатель», и  
 работники в лице \_\_\_\_\_,

(наименование выборного органа профсоюзной организации или иного уполномоченного  
 работниками представительного органа)

именуемого далее «Профсоюзный комитет/Председатель Совета  
 трудового коллектива».

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым Работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Стороны признают и обязуются выполнять настоящий коллективный договор.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников коллектива.

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.5. Коллективный договор заключен сроком с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.6. Работодатель признает Профсоюзный комитет/Председателя Совета трудового коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.7. Профсоюзный комитет/Председатель Совета трудового коллектива обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем своих обязательств.

1.8. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

1.10. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

## **Раздел 2. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

2.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в \_\_\_\_\_ лет (в зависимости от специальности).

2.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников.

2.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов (в случае ее установления);

- не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять в Профсоюзный комитет и органы службы занятости, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст. 53 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»);

- производить увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета;

- осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в организации, у индивидуального предпринимателя в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения;

- предоставлять работникам, подлежащим сокращению, \_\_\_\_\_ часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы;

- организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в организации;

- с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;

- при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- не устанавливать испытание при приеме на работу для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, а также женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов;

обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств организации. При невозможности обучения женщин за счет собственных средств инициировать их обучение по направлению органов службы занятости.

2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- проработавшие на предприятии свыше 10 лет (или другой срок).

*(Коллективным договором данный перечень может быть расширен, в зависимости от финансовых возможностей работодателя).*

2.5. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ).

### **Раздел 3. Оплата и нормирование труда**

3.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате труда (приложение №\_\_ к коллективному договору).

3.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Тыва (ст. 133.1. ТК РФ).

За \_\_\_ дня до срока выдачи заработной платы работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

за первую половину месяца \_\_\_\_\_ (дата);

за вторую половину месяца \_\_\_\_\_ (дата).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенный размер заработной платы. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда (приложение № \_\_\_ к коллективному договору).

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

3.6. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством (ст.153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

3.8. Оплата труда времени простоя производится в соответствии с ТК РФ (ст. 157 ТК РФ).

3.9. Премирование работников осуществляется согласно Положению о премировании (приложение № \_\_\_ к коллективному договору).

3.10. Работникам выплачивается вознаграждение по итогам работы за месяц, квартал, год в соответствии с Положением о премировании (приложение № \_\_\_ к коллективному договору).

3.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации (ст. 236 ТК РФ)

3.12. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

3.13. Работодатель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками установленных норм труда (ст.163 ТК РФ).

3.14. Введение, замена и пересмотр норм труда производится с учетом мнения Профсоюзного комитета/Председателя Совета трудового коллектива (ст.162 ТК РФ).

3.15. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

#### **Раздел 4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета/Председателя Совета трудового коллектива (приложение №\_\_ к коллективному договору), графиком сменности, утвержденным Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом/Председателем Совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями.

Рабочий день в организации начинается в \_\_:\_\_ и заканчивается в \_\_:\_\_.

4.2. Обеденный перерыв составляет \_\_ минут *(не может быть более двух часов и менее 30 минут)* и устанавливается в промежутке между \_\_:\_\_ и \_\_:\_\_.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. *(Работодатель обеспечивает места для приема пищи и отдыха необходимым оборудованием (электрочайник, холодильник, СВЧ-печь и др.).*

4.3. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

4.4. Для работников организации устанавливается пятидневная/шестидневная рабочая неделя с одним/двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

4.5. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю.

4.6. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ).

При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.7. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

4.8. Суммированный учет рабочего времени устанавливается для

---

*(перечисляются подразделения, виды работ, категории работающих)*

4.9. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников

---

*(перечисляются подразделения, должности работающих)*

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом.

4.10. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

4.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 115, 123 ТК РФ).

4.13. Отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.14. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ, ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях») работникам организации устанавливается в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;



- в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней.

4.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем (приложение №\_\_ к коллективному договору).

4.16. Дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 7 календарных дней) предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (приложение №\_\_\_\_\_ к коллективному договору).

4.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

4.18. Работникам помимо случаев, предусмотренных законодательством, на основании письменного заявления предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск/отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- в связи с рождением ребенка \_\_\_дня;
- в связи с вступлением в брак работника \_\_\_ дня;
- в связи со смертью близких родственников (уточнить степень родства) \_\_\_дня;
- в связи с переездом \_\_\_\_\_ дня;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы (1-4 класс). (Список может быть продолжен исходя из финансовых возможностей организации или индивидуального предпринимателя).

4.19. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст.128, 173, 174, 263, 263.1 ТК РФ, ст. 14-19 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»).

4.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

## **Раздел 5. Социальные льготы и гарантии**

5.1. Работодатель и Профсоюзный комитет/Председатель Совета трудового коллектива организует работу комиссии по социальным вопросам и комиссии по трудовым спорам в соответствии с Положениями (приложение №\_\_, приложение №\_\_\_\_\_).

5.2. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Социальный фонд России;

- своевременно представляет в Социальный фонд России достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Социальный фонд Российской Федерации.

5.3. Работодатель осуществляет за счет собственных средств помимо обязательного социального страхования иные виды и выплаты, в том числе:

- выделяет дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве, в размере \_\_\_\_ рублей;

- выплачивает семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие (сверх установленного законодательством) в размере \_\_\_\_ рублей;

- финансирует мероприятия (дополнительно к средствам социального страхования) по организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей в размере \_\_\_\_ рублей;

- обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих в размере \_\_\_\_ рублей.

5.4. Работодатель организует бесплатную перевозку работников на работу и с работы своим транспортом или по договору с транспортной организацией.

5.5. Работодатель обеспечивает выплату единовременной материальной помощи женщинам при рождении ребенка в размере \_\_\_\_\_.

5.6. Работодатель приобретает для детей работников организации в возрасте до \_\_ лет новогодние подарки.

5.7 По основному месту работы работнику и неработающим членам семьи (супругу, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) оплачивать один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), в пределах Российской Федерации, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда.

Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных документов (ст. 325 ТК РФ, Закон Республики Тыва от 29 декабря 2004 г. № 1054 ВХ-І «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях Республики Тыва»).

5.8. Работодатель за счет собственных средств предоставляет молодым работникам (до \_\_\_ лет) преимущественное право направления на учебу в высшие и специальные учебные заведения (условия такого обучения оговариваются сторонами в отдельном соглашении).

5.9. Работодатель сохраняет гарантии, предусмотренные главой 26 ТК РФ, за работниками, совмещающими работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры.

5.10. Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат в зависимости от стажа работы в организации.

5.11. Профсоюзный комитет выделяет на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу средства в размере \_\_\_\_\_% профсоюзного бюджета.

## **Раздел 6. Улучшение условий и охраны труда работников**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме \_\_\_ руб. (ст. 226 ТК РФ).

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (приложение № \_\_ к коллективному договору).

6.3. Провести специальную оценку условий труда в целом по организации.

6.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов организации в соответствии с Правилами обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;

6.5. Организовать в установленные сроки проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации (приложение № \_\_ к коллективному договору).

6.6. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве (ст. 227 - 231 ТК РФ).

6.7. Обеспечить:

- своевременную бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение № \_\_ к

коллективному договору);

- бесплатную выдачу работникам, совмещающих профессии или постоянно выполняющих совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии дополнительно в зависимости от выполняемых работ и других видов средств индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии (приложение № \_\_ к коллективному договору);

- хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

- ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (ст. 117 ТК РФ) (приложение № \_\_\_\_ к коллективному договору);

- доплаты к тарифной ставке (окладу) с учетом специальной оценки условий труда (приложение № \_\_ к коллективному договору);

- обеспечение работников бесплатно молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по установленным нормам в соответствии с Перечнем вредных производственных факторов (ст. 222 ТК РФ).

6.9. Совместно с Профсоюзным комитетом/Председателем Совета трудового коллектива организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

6.10. Регулярно рассматривать на заседаниях с Профсоюзным комитетом/Председателем Совета трудового коллектива вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.11. Обеспечить гарантии и права работников на охрану труда, предусмотренные в ТК РФ, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

## **Раздел 7. Отказ от забастовок по условиям, включенным в настоящий коллективный договор, при своевременном и полном его выполнении**

7.1. В течение периода действия настоящего коллективного договора, включая срок, на который он может быть продлен, Профсоюзный комитет/Председатель Совета трудового коллектива, подписавший коллективный договор, при условии своевременного и полного выполнения его обязательств, не объявляет забастовку.

## **Раздел 8. Права представительного органа работников в организации**

8.1. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету/Председателю Совета трудового коллектива в бесплатное пользование помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой, необходимыми для его работы, а также проведения собраний коллектива работников организации.

8.2. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету/Председателю Совета трудового коллектива по заявкам легковой автотранспорт для решения общественных вопросов, связанных с его деятельностью.

8.3. Члены Профсоюзного комитета/Совета трудового коллектива освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет средств организации на время их участия в подготовке и проведении переговоров по заключению коллективного договора, внесению изменений и дополнений, контролю за его выполнением, а также для выполнения общественных работ в интересах коллектива работников.

8.4. Работодатель гарантирует обеспечение Профсоюзного комитета/Председателя Совета трудового коллектива информацией, необходимой для проведения колдоговорной кампании, заключения и изменения коллективного договора, контроля за его исполнением, а также по любым вопросам социально-экономического развития организации.

Условия работы профсоюзов в организации.

Работодатель обязуется:

8.5. Предоставить возможность участия с правом решающего голоса представителю профсоюзной организации в работе Правления (Совета директоров) общества; в оперативных совещаниях на уровне директора.

8.6. Информировать профсоюзную организацию обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего коллективного договора, не позже, чем за \_\_\_дней до их принятия, представлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

8.7. По заявлениям работников ежемесячно и бесплатно производить удержания профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.

8.8. Предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка за счет средств организации для выполнения своих общественных обязанностей, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий; на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов.

8.9. Не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

8.10. Сообщать в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений условий настоящего коллективного договора соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Профсоюзный комитет:

8.11. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, законами РФ: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», РТ «О профессиональных союзах» и др.

8.12. В необходимых случаях представляет и защищает права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет средств профсоюзной организации).

### **Раздел 9. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию**

9.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

9.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при реорганизации или смене формы собственности организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение \_\_\_ дней после подписания.

9.5. Работодатель и Профсоюзный комитет/Председатель Совета трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и Профсоюзным комитетом/Председателем Совета трудового коллектива.

9.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.8. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором несут ответственность в соответствии со статьями 5.29 и 5.31 КоАП РФ.

9.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон направляется письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Примечание: при согласии сторон в коллективный договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет экономии фонда оплаты труда, средств организации).

Примерный перечень приложений  
к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда;
3. Положение о стимулирующих выплатах;
4. Соглашение по охране труда;
5. Перечень категорий работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
6. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по результатам специальной оценки условий труда.
7. Перечень работ, профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (по нормам).
8. Сокращенная продолжительность рабочего времени по результатам специальной оценки условий труда. Порядок, размер и условия выплаты денежной компенсации.
9. Перечень профессий работников, получающих бесплатное молоко и другие пищевые продукты.
10. Положение о комиссии по трудовым спорам.
11. и другие приложения в соответствии с текстом коллективного договора.