

От Работодателя

Наименование должности (представителя)

Наименование организации

_____ *Фамилия и инициалы*

Дата подписания

м.п.

От Работников

Наименование представителя работников

Наименование организации

_____ *Фамилия и инициалы*

Дата подписания

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Наименование организации

на период с *Год начала действия договора*

по *Год окончания действия договора*

на *Срок действия договора*

Одобен (утвержден)

Ф.И.О. представителя

Место заключения

Дата заключения

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - "Договор") является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *Наименование организации* и устанавливающим взаимные обязательства между работниками *Наименование организации* (далее по тексту - "Работники") и *Наименование организации* в лице их представителей.

1.2. Сторонами "Договора" являются:

1.2.1. *Наименование организации* в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя: *Наименование должности (представителя) Фамилия и инициалы* (далее по тексту - "Работодатель").

1.2.2. "Работников" представляет *Ф.И.О. представителя* (далее по тексту - "Представитель").

1.3. Предметом "Договора" являются взаимные обязательства "Сторон" по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения "Работников", продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным "Сторонами".

1.4. "Работники" наделяют "Представителя" правом заключить "Договор" и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств "Сторон" в период действия "Договора".

1.5. "Стороны", заключившие "Договор", обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.6. "Договор" заключен полномочными представителями "Сторон" на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения "Работников", укреплению деловой репутации "Работодателя";

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;

- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.7. "Договор" распространяется на всех "Работников" "Работодателя".

1.8. "Договор" заключен в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с "Работниками", не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий "Работников", установленный трудовым законодательством и "Договором".

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения "Представителя". Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения "Работников" по сравнению с трудовым законодательством и "Договором".

2.Права и обязанности работодателя, работников и представителя работников

2.1."Работники" обязуются:

2.1.1.Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.1.2.Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.1.3.Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда.

2.1.4.Выполнять установленные нормы труда.

2.1.5.Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

2.1.6.Бережно относиться к имуществу "Работодателя" и других "Работников".

2.1.7.Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у "Работодателя".

2.1.8.Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.1.9.Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба "Работодателю", его имуществу и финансам.

2.1.10.Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности.

2.1.11.Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделениях и на территории "Работодателя", соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.1.12.Эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование "Работникам", экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.1.13.Отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий "Договора" "Работодателем".

2.2."Работодатель" обязуется:

2.2.1.Обеспечивать "Работников" необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

2.2.2.Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.3.Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

Настоящий договор разработан в Конструкторе договоров и бланков на портале 1С

2.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания "Работников" и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.5. Предоставлять "Представителю" информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.6. Создавать условия, обеспечивающие деятельность "Представителя" в соответствии с трудовым законодательством РФ и "Договором".

2.2.7. Сотрудничать с "Представителем", предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у "Работников", посредством переговоров.

2.2.8. Соблюдать условия "Договора", соглашений, трудовых договоров с "Работниками".

2.2.9. Обеспечивать "Работников" обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.10. Выплачивать в полном размере причитающуюся "Работникам" заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, "Договором", правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.11. Учитывать мнение "Представителя" по проектам текущих и перспективных планов и программ "Работодателя".

2.2.12. В недельный срок со дня получения от "Представителя" требования об устранении выявленных нарушений по "Договору" сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование "Работников" в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3. "Работники" имеют право:

2.3.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.3.2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ и "Договором".

2.3.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.

2.3.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий "Работников"), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.6. На информацию об исполнении "Договора" и контроле за исполнением "Договора".

2.3.7. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, методами.

2.3.8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

Настоящий договор разработан в Конструкторе договоров и бланков на портале 1С

2.3.9. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.3.10. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. "Работодатель" вправе:

2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с "Работниками" в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, "Договором" и трудовыми договорами.

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.4.3. Поощрять "Работников" за добросовестный эффективный труд.

2.4.4. Требовать от "Работников" исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу "Работодателя" и других "Работников", соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.

2.4.5. Привлекать "Работников" к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.5. Обязанности "Представителя":

2.5.1. Осуществлять взаимодействие с "Работодателем", руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов.

2.5.2. Совместно с "Работодателем" осуществлять меры по повышению эффективности работы, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины.

2.5.3. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших "Работников" при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья "Работников".

2.5.4. Осуществлять контроль за рациональным использованием "Работниками" рабочего времени и времени отдыха.

2.5.5. Оказывать содействие "Работодателю" в проведении культурно-массовой, спортивной работы и обеспечении летнего отдыха детей "Работников", в осуществлении оздоровительных мероприятий, повышении эффективности функционирования объектов социальной сферы.

2.5.6. Представлять *Периодичность предоставления отчета* отчет об использовании средств, отчисляемых "Работодателем" "Представителю" для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий среди "Работников", мер социальной защиты "Работников" и членов их семей.

2.5.7. Осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых "Работодателем" на охрану труда, оздоровление "Работников" и членов их семей.

2.5.8. Оказывать содействие "Работодателю" в обеспечении режима труда и отдыха "Работников", соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

2.5.9. Проводить среди "Работников" разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

2.5.10. Оказывать практическое содействие руководителям структурных подразделений, службам и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.

2.5.11. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших.

2.5.12. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата "Работников".

3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

3.1. Трудовые отношения между "Работниками" и "Работодателем" регулируются трудовым договором, "Договором", локальными нормативными актами.

3.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения "Работников", определенного трудовым законодательством РФ и "Договором".

3.3. Трудовой договор может заключаться как на определенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия "Работодатель" обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

3.4. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством РФ.

3.5. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для: *Перечень лиц.*

3.6. "Работникам" до 18 (восемнадцати) лет устанавливаются следующие особенности трудоустройства: *Особенности трудоустройства.*

3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата "Работников" "Работодатель" обязан:

3.7.1. Не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять "Представителю" письменные сведения о сокращении численности или штатов "Работников".

3.7.2. При массовом высвобождении "Работников", не менее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять "Представителю" письменные сведения о сокращении численности или штатов "Работников".

3.7.3. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 (два) месяца в письменном виде.

3.7.4. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ.

3.8. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, с его письменного согласия "Работодатель" обязан перевести на другую имеющуюся у "Работодателя" работу, не противопоказанную работнику по состоянию

здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырёх) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у "Работодателя" отсутствует, то "Работодатель" обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику начисляется.

3.9. Если работник не согласен работать в новых условиях, то "Работодатель" обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.10. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.11. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.12. В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.13. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

4. Рабочее время, время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

4.2. Применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются *День недели* и воскресенье.

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.4. "Работодатель" вправе увеличить продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для "Работников", занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, установленных трудовым законодательством РФ. Размер увеличения продолжительности ежедневной работы (смены) определяется локальными нормативными актами.

4.5. "Работодатель" сокращает продолжительность рабочего времени для следующих категорий "Работников":

4.5.1. Работникам предпенсионного возраста (за *Срок до пенсии* лет до пенсии) на *Количество часов* часов в *Период*

4.5.2. Проработавшим у "Работодателя" более *Срок работы* лет на *Количество часов* часов в *Период*

4.5.3. Женщинам, имеющим детей в возрасте до *Возраст детей* лет на *Количество часов* часов в *Период*

4.5.4. Лицам, частично утратившим трудоспособность на производстве на *Количество часов* часов в *Период*

4.6. "Работодатель" сокращает продолжительность работы (смены) в ночное время для "Работников", которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для "Работников", принятых специально для работы в ночное время на *Количество часов* часов в *Период*.

4.7. Отдельные должности "Работников" могут по распоряжению "Работодателя" при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Должности "Работников", которым может устанавливаться ненормированный рабочий день, указаны в "Перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем" (Приложение №№ *Приложения* - *Перечень должностей работников* к "Договору"), являющимся неотъемлемой частью "Договора".

4.8. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, а в иных случаях также с учетом мнения "Представителя".

4.9. За работником сохраняется место работы, когда работник фактически не работал в следующих случаях:
Случаи.

4.10. Всем "Работникам" предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью *Продолжительность отпуска* календарных дней в соответствии с графиком отпусков, который составляется "Работодателем" с учетом мнения "Представителя" не позднее, чем за 2 (две) недели до

Настоящий договор разработан в Конструкторе договоров и бланков на портале 1С

наступления календарного года. Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

4.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременностям и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

4.12. "Работодатель" обязуется предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.12.1. "Работникам" с ненормированным рабочим днем продолжительностью *Продолжительность отпуска* календарных дней;

4.12.2. Иным "Работникам" продолжительностью *Продолжительность отпуска* календарных дней;

4.12.3. В иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

4.13. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.14. "Работодатель" обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

4.14.1. Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

4.14.2. Работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту - до 14 календарных дней в году;

4.14.3. 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;

4.14.4. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.14.5. "Работникам" в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней;

4.14.6. "Работникам" в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

4.14.7. *Иные категории работников - до Количество дней календарных дней;*

4.14.8. Иным "Работникам" - по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения "Работодателя".

4.15. "Работникам", за исключением "Работников", получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение.

Размер дополнительного вознаграждения составляет *Размер вознаграждения (Размер вознаграждения прописью)* руб.

"Работодатель" выплачивает дополнительное вознаграждение в следующем порядке: *Порядок выплаты вознаграждения.*

5. Профессиональная подготовка и переподготовка

5.1. "Работники" имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и "Работодателем".

5.2. "Работодатель" проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации "Работников", обучение их новым профессиям у "Работодателя", а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации "Работников", обучения "Работников" новым профессиям определяется "Работодателем".

5.3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации "Работников", обучение "Работников" новым профессиям осуществляется в следующем порядке: *Порядок подготовки, переподготовки и повышения квалификации.*

5.4. Формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации "Работников", обучения "Работников" новым профессиям: *Формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации.*

6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми

ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. "Работодатель" организует *Режим питания* питание "Работников" без оплаты за питание.

6.2. "Работодатель" организует перевозку "Работников" на работу и с работы по установленному "Графику перевозки" (Приложение №№ Приложения - *График перевозки* к "Договору"), являющимся неотъемлемой частью "Договора" *Наименование транспортного средства.*

6.3. "Работодатель" компенсирует "Работникам" стоимость горюче-смазочных материалов за использование своего автотранспорта в служебных целях в размере *Стоимость (Стоимость прописью)* руб. следующим категориям должностей "Работников": *Категории работников.*

6.4. "Работодатель" компенсирует "Работникам" стоимость сотовой связи по звонкам в служебных целях в размере *Стоимость (Стоимость прописью)* руб. следующим категориям должностей "Работников": *Категории работников.*

6.5. "Работодатель" выплачивает "Работникам" пособия, кроме установленных законодательством РФ, в следующих случаях:

Рождения у "Работника" ребенка в размере *Размер пособия*

Приобретения путевок для организации отдыха "Работников" и их детей в размере *Размер пособия*

Приобретения путевок в детские оздоровительные лагеря для детей "Работников" в размере *Размер пособия*

Смерти "Работника" его близким родственникам в размере *Размер пособия*

Смерти близких родственников у "Работника" в размере *Размер пособия*

Иные случаи выплаты пособий в размере *Размер пособия*

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Оплата труда "Работников" осуществляется в соответствии с "Договором", трудовым договором, "Положением об оплате труда работников" (Приложение №№ Приложения - Положение), иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

7.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

7.3. Помимо указанных в ст. 139 Трудового кодекса РФ, предусмотрены следующие периоды для расчета средней заработной платы: *Периоды для расчета средней заработной платы.*

7.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

7.5. Заработная плата выплачивается 2 (два) раза в месяц путем выдачи денежных средств через кассу или перечисляется на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание "Работодателя").

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

7.6. Сверхурочная работа оплачивается в следующем размере: *Размер оплаты* процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час сверхурочной работы.

7.7. Для лиц, работающих вахтовым методом, каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в следующем размере: *Размер оплаты* процентов дневной тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за день работы) за каждый день переработанного рабочего времени.

7.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующем размере: *Размер оплаты* процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в выходной или нерабочий праздничный день.

7.9. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет *Размер процентов* процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.10. На период освоения нового производства (продукции) за работником сохраняется его прежняя заработная плата.

7.11. "Работодателем" устанавливаются следующие системы оплаты труда:

7.11.1. Повременная по следующим категориям "Работников": *Категории работников*

7.12. Надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в следующем размере *Размер надбавки* % процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

7.13. "Работодатель" устанавливает следующие виды доплат к заработной плате:

7.13.1. При совмещении профессий (должностей) в размере *Размер доплаты* процентов тарифной ставки (оклада);

7.13.2. При расширении зон обслуживания в размере *Размер доплаты* процентов тарифной ставки (оклада);

7.13.3. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда в размере *Размер доплаты* процентов тарифной ставки (оклада);

7.13.4. За срочность работы в размере *Размер доплаты* процентов тарифной ставки (оклада);

7.13.5. Работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет в размере *Размер доплаты* процентов тарифной ставки (оклада);

7.13.6. При увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере *Размер доплаты* процентов тарифной ставки (оклада).

7.14. "Работодатель" обязуется вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

7.15. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными "Работниками" за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест. Перечень действующих у "Работодателя" норм труда указывается в "Перечне норм труда" (Приложение №№ *Приложения - Перечень норм труда* - "Перечень норм труда"), являющимся неотъемлемой частью "Договора".

7.16. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

7.17. Для "Работников" в возрасте до 18 (восемнадцати) лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих "Работников" сокращенной продолжительности рабочего времени. Для "Работников" в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, устанавливаются нормы выработки, пониженные на *Размер процентов* процентов на срок *Срок* месяцев.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Под гарантиями в "Договоре" понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных "Работникам" прав в области социально-трудовых отношений.

Под компенсациями в "Договоре" понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения "Работникам" затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством РФ.

8.2. В случае направления "Работника" в служебную командировку ему возмещаются расходы:

- по проезду в размере *Размер возмещения расходов (Размер возмещения прописью)* руб.;

- по найму жилого помещения в размере *Размер возмещения расходов (Размер возмещения расходов прописью)* руб.;

- суточные в размере *Размер суточных (Размер суточных прописью)* руб.

Настоящий договор разработан в Конструкторе договоров и бланков на портале 1С

Порядок возмещения расходов "Работника", направленного в служебную командировку устанавливается трудовым договором, локальными нормативными актами "Работодателя", трудовым законодательством РФ.

8.3. К "Работникам", постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также к "Работникам", работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, относятся следующие категории работников, профессий, должностей "Работников": *Категории работников, профессий, должностей.*

Вышеуказанным категориям работников, профессий, должностей устанавливаются следующие размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками:

- по проезду в размере *Размер возмещения расходов (Размер возмещения расходов прописью)* руб.;
- по найму жилого помещения в размере *Размер возмещения расходов (Размер возмещения расходов прописью)* руб.;
- суточные в размере *Размер суточных (Размер суточных прописью)* руб.

Порядок возмещения расходов вышеуказанным категориям работников, профессий, должностей устанавливается трудовым договором, локальными нормативными актами "Работодателя", трудовым законодательством РФ.

8.4. "Работникам", совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются следующие гарантии и компенсации: *Гарантии и компенсации.*

8.5. "Работникам", совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются следующие гарантии и компенсации: *Гарантии и компенсации.*

8.6. Размеры и порядок выплаты выходных пособий установлены Трудовым Кодексом РФ. Помимо установленных Трудовым Кодексом РФ выходных пособий "Договором" устанавливаются выходные пособия в следующих случаях: *Случаи выплаты и размеры выходных пособий.*

8.7. Работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2 (двух) месяцев, выплачивается выходное пособие в размере *Размер выходного пособия.*

8.8. Дополнительные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предоставляются в соответствии с трудовым законодательством РФ, трудовыми договорами.

8.9. Помимо "Работников" указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется следующим категориям "Работников": *Категории работников.*

8.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников "Работодатель" обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст.81 Трудового Кодекса РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией "Работодателя", сокращением численности или штата работников "Работодателя" "Работники" предупреждаются "Работодателем" персонально и под роспись не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения. "Работодатель" с письменного согласия работника

имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения вышеуказанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений "Работодатель" с учетом мнения "Представительного органа" принимает необходимые меры, предусмотренные трудовым законодательством РФ, а также иные меры: *Меры*.

9.Охрана и обеспечение безопасных условий труда

9.1.Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на "Работодателя".

9.2."Работодатель" обязан обеспечить:

9.2.1.Безопасность "Работников" при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

9.2.2.Применение средств индивидуальной и коллективной защиты "Работников", в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

9.2.3.Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

9.2.4.Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными "Работниками" лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения "Работниками" средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.5.Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

9.2.6.Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров "Работников", занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.2.7.Недопущение "Работников" к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2.8.Информирование "Работников" об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.2.9.Информирование "Работников" об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.2.10.Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья "Работников" при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.2.11.Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.12.Санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание "Работников" в соответствии с требованиями охраны труда.

9.2.13.Обязательное социальное страхование "Работников" от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.14.Ознакомление "Работников" с требованиями охраны труда.

9.2.15.Разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного "Работниками" органа инструкций по охране труда для "Работников".

9.3."Работники" обязаны:

9.3.1.Соблюдать требования охраны труда.

9.3.2.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.3.Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.3.4.Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.3.5.Проходить обязательные медицинские осмотры.

9.4.Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда "Работников" у "Работодателя" осуществляется в соответствии с "Положением об охране труда" (Приложение №№ Приложения - Положение к "Договору"), являющимся неотъемлемой частью "Договора".

9.5."Работникам", занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются следующие компенсации: *Компенсации работникам*.

9.6.На работах с вредными условиями труда "Работникам" выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача "Работникам" по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям "Работников" заменяется компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

9.7.В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у "Работодателя", осуществляющего производственную деятельность, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

10. Контроль за выполнением договора

10.1.Контроль за выполнением "Договора" осуществляется назначенными "Сторонами" ответственными лицами.

Ответственными лицами со стороны "Работодателя" являются: *Ответственные лица*.

Ответственными лицами со стороны "Работников" являются: *Ответственные лица*.

10.2. При осуществлении контроля "Стороны" обязаны представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением "Договора".

10.3. "Работодатель" обязуется предоставлять по требованию "Представителя" отчет об исполнении обязательств по "Договору", а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

10.4. "Представитель" обязуется осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых "Работодателем" на охрану труда, оздоровление "Работников" и членов их семей, гарантии и компенсации "Работникам".

11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

11.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между "Работниками" (их представителями) и "Работодателем" (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом "Работодателя" учесть мнение "Представителя" при принятии локальных нормативных актов.

11.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, "Стороны" по "Договору" обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

11.3. "Работникам", не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в следующем порядке и размере: *Размер и порядок оплаты простоя.*

11.4. "Договором" устанавливаются следующие компенсационные выплаты "Работникам", участвующим в забастовке: *Компенсационные выплаты.*

11.5. В случае выполнения "Работодателем" обязательств, возложенных на него "Договором", "Работники" обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон договора

12.1. "Работодатель" обязан в соответствии с трудовым законодательством РФ, "Договором", соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения "Работниками" дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется "Правилами внутреннего трудового распорядка" (Приложение №№ Приложения - Правила внутреннего трудового распорядка к "Договору"), являющимся неотъемлемой частью "Договора".

12.2. "Работодатель" поощряет "Работников", добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

"Договором" предусматриваются другие виды поощрений "Работников" за труд, помимо установленных законодательством: *Другие виды поощрений*.

12.3. Материальная ответственность "Работодателя" и "Работников" устанавливается "Договором", трудовыми договорами, договорами о полной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством РФ.

12.4. "Работодатель" обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки "Работодателем" выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

12.5. 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 *Размер компенсации %* от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины "Работодателя".

13. Заключительные положения

13.1. Изменения к "Договору" и дополнения "Договора" в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию "Сторон" в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения "Договора".

13.2. "Стороны", виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных "Договором", несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.3. "Договор" с приложениями в семидневный срок со дня подписания "Сторонами", "Работодатель" направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.4. При приеме на работу "Работодатель" или его представитель обязан ознакомить работника с "Договором".

13.5. "Договор" составлен на *Количество листов* листов в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из "Сторон" и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию "Договора".

13.6. "Договор" заключен сроком на *Срок действия договора* и вступает в силу со дня подписания его "Сторонами".

14.Список приложений

- 14.1. Приложение №№ Приложения - *Правила внутреннего трудового распорядка* - "Правила внутреннего трудового распорядка" (копия).
- 14.2. Приложение №№ Приложения - *Положение* - "Положение об оплате труда работников" (копия).
- 14.3. Приложение №№ Приложения - *Перечень должностей работников* - "Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем" (копия).
- 14.4. Приложение №№ Приложения - *График перевозки* - "График перевозки" (копия).
- 14.5. Приложение №№ Приложения - *Перечень норм труда* - "Перечень норм труда" (копия).
- 14.6. Приложение №№ Приложения - *Положение* - "Положение об охране труда" (копия).