**ПРАВИТЕЛЬСТВО САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**(муниципалитет)**

**САМАРА 2012 г.**

**Макет коллективного договора**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице его уполномоченного представителя руководителя

"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_", именуемого далее "работодатель", и работниками

 название

организации в лице первичной профсоюзной организации (либо представительного органа или представителя из числа работников организации, избранного на общем собрании работников) именуемого далее "работники".

1.2 Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации;

1.3 Работодатель и работники признают права каждой из сторон и выполняют принятые на себя обязательства.

1.4. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются строго соблюдать требования действующего трудового законодательства, при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все меры для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

1.5 Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7 Ответственность работодателя за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, за нарушение, невыполнение обязательств по коллективному договору, за непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

**2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия прекращения трудового договора.**

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре работника и в его должностной инструкции (производственной характеристики работы по той или иной профессии).

 Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.3 Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), испытание при приеме на работу не устанавливается для \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать конкретную категорию лиц).

2.4 Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключённым или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

2.5 Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.6 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного соглашения (либо договора) между работником и работодателем.

Работодатель обязан не реже 1 раза в пять лет направлять работников на курсы повышения квалификации с сохранением места работы и среднего заработка на период обучения. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем с учётом мнения представительного органа работников. Работодатель производит оплату за обучение работников на курсах повышения квалификации 1 раз в пять лет.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (а также выплачивает компенсацию в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_).

2.7 Основания прекращения трудового договора регламентируются ТК РФ.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.8 Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять в профком (представительный орган работников) проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом увольнении работников информация в предусмотренные законодательством органы представляется не менее чем за три месяца.

2.9 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше \_\_\_ лет;

- одинокие матери, имеющие детей от 14 до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста без матери;

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.10 Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации (индивидуального предпринимателя). Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата предоставляется один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.12 Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.13 Споры между работниками и работодателем рассматриваются в комиссии по трудовым спорам в соответствие со ст.ст. 400-419 ТК РФ и судом.

**3. Рабочее время и время отдыха**

3.1 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы и перерыва для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст.92 ТК РФ:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.90г. №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе"), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.3 Для отдельных категорий работников Работодатель устанавливает ненормированный рабочий день. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором или локальным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников Перечень указанных работников прилагается к коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

3.4 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа работников (первичной профсоюзной организации) не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может представляться в любое время рабочего года в соответствии с очерёдностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.5 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней.

3.6 Работникам представляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые могут присоединяться к основному отпуску:

- за работу в режиме ненормированного рабочего времени не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ);

- за выслугу лет \_\_\_\_\_ календарных дней работникам, отнесённым к должностям муниципальной службы ;

- и т.д. (указать иное).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и по заявлению работника (по согласованию с руководством) могут представляться как полностью, так и по частям.

3.7 Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- работники в возрасте до 18 лет;

- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;

- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;

- лица, награжденные знаком "Почетный донор России";

- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий; инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы; участники ликвидации катастрофы; граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;

- одинокие родители;

- женщины, имеющие двух и более детей;

- работники, получившие трудовое увечье.

3.8 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в случаях предусмотренных действующим законодательством.

3.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

3.11 Работники имеют право на получение отпуска с сохранением среднего заработка в случаях:

а) свадьбы работника - 5 календарных дня;

б) свадьбы детей – 3 календарных дня;

в) смерти близких родственников – 5 календарных дня;

г) рождения ребенка – 5 календарных дня;

д) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

3.12 Работодатель представляет отпуска с сохранением средней заработной платы беременным женщинам с ранних сроков беременности (не менее 10 недель), продолжительность которых определяется по соглашению сторон трудового договора.

**5. Оплата труда**

4.1 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.2 Работодатель производит оплату труда в порядке и размерах, установленных постановлением (распоряжением Главы муниципального района (города, сельского поселения) либо Правительства Самарской области (указать номер и дату) "Об оплате труда работников муниципальных (государственных) учреждений (указать сферу – здравоохранение, культура, социальная защита, демографического развития) городских округов и муниципальных районов Самарской области". (приложение к коллективному договору № ч.ч.2, 4-6 ст.135 ТК РФ)

4.3 Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы не реже чем каждые полмесяца: "\_\_" и "\_\_\_" числа каждого месяца.

4.4 Расходы связанные со служебными командировками, возмещаются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 11.03.2009г № 100 "О размерах возмещения расходов связанных со служебной командировкой на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счёт средств областного бюджета".

4.5 Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за три календарных месяца (либо год указать конкретно), предшествующих периоду, в течении которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.6 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата (ст.151 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы с учётом ст.602 ТК РФ (в этом случае составляется дополнительное соглашение).

**Охрана труда и безопасность**

5.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

5.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда. в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;

- проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

5.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.5 Работодатель несёт полную ответственность за обеспечение безопасных условий труда для его работников за счёт выполнения комплекса мероприятий по улучшению условий труда и приведению рабочих мест в соответствии с требованиями норм и правил, в соответствии с этим в муниципальном (государственном) учреждении принимается Соглашение по охране труда, оно составляется на один год и ежегодно обновляется (приложение к коллективному договору № (ст.ст.218,226 ТК РФ, примерная форма соглашения по охране труда определена приложением № 1 к Постановлению Минтруда РФ от 27.02.95г № 11).

5.6.Работодатель в соответствии с действующим законодательством организует за свой счёт проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров работников.

5.7.При групповом несчастном случае (два и более человека), тяжёлом несчастном случае (со смертельным исходом) работодатель обязан сообщить об этом в администрацию муниципального района (города), поскольку вопросы, связанные с несчастным случаем на производстве переданы в ведение администрации муниципальных (городских) районов области (ст.2281 ТК РФ);

Расследование указанных несчастных случаев производится с обязательным участием представительного органа работников.

5.8. Выборный представительный орган работников осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем и комиссией по охране труда (созданной на паритетных началах по равному количеству членов от работодателя и работников) своих обязанностей по охране труда. С этой целью избирается уполномоченный от представителей работников по охране труда.

**6. Дополнительные гарантии**

6.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций по согласованию с представителями работников:

А) Частичную, но не менее \_\_\_\_\_ руб., компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

- связанных с погребением умерших работников;

- связанных с погребением близких родственников работников (супруга (и), детей, родителей);

Б) Выплату материальной помощи:

- при рождении ребенка - не менее \_\_\_\_\_ руб. ;

- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - не менее \_\_\_ руб.;

В) Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий в размере \_\_\_\_\_ руб.

Г) юбилярам (50...60 лет) производить единовременную выплату при стаже работы у работодателя:

- до одного года - половину должностного оклада;

- от одного до пяти лет - один должностной оклад;

- свыше пяти лет - два должностных оклада.

6.2. Работодатель обязуется помимо обязательств, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством:

А) Обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, в том числе:

- накануне нерабочих праздничных дней (Новый год, 8 марта) женщинам предоставляет дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы, исходя из производственных возможностей;

Б) Предоставляет \_\_ дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

В) По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Г) Женщинам, имеющим детей, учащихся школ (1-11 класс), предоставляется один выходной день с сохранением заработной платы в первый день каждого учебного года.

**7 Заключительные положения**

7.1 Настоящий Коллективный Договор заключен сроком на \_\_ года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3-х лет.

7.2 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

7.3 Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 (10) дней после его подписания.

7.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его, соответствующие органы по труду.

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.

7.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

7.6. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

7.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с ПВТР (правилами внутреннего трудового распорядка), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 ст.68 ТК РФ).

По поручению собрания трудового коллектива Коллективный Договор подписали:

Представитель работодателя Представитель работников

(Ф.И.О. полностью) и роспись (Ф.И.О. полностью) и роспись

"---"-------------------20 г. "----"--------------20 г.