



**Макет типового  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА  
для организаций угольной промышленности**

**Российский независимый профсоюз работников  
угольной промышленности**

**Москва 2007 г.**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Российского независимого профсоюза  
работников угольной промышленности

\_\_\_\_\_

(должность руководителя организации)

\_\_\_\_\_

(наименование организации)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. руководителя организации)

\_\_\_\_\_

(подпись)

«    »

(день)

(месяц)

(год)

М.П.

\_\_\_\_\_

(наименование организации)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. председателя профкома)

\_\_\_\_\_

(подпись)

«    »

(день)

(месяц)

(год)

М.П.



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

\_\_\_\_\_

(наименование организации)

на \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ ГОДЫ

Зарегистрирован:

*[место для печати органа по труду  
или местной администрации,  
подтверждающей уведомительную  
регистрацию коллективного договора]*

200\_\_\_\_\_ Г.

## О Г Л А В Л Е Н И Е

стр.

- I. Общие положения
- II. Права и обязанности Сторон
- III. Трудовой договор, материальная ответственность Сторон  
трудового договора, дисциплина труда
- IV. Рабочее время
- V. Время отдыха
- VI. Оплата и нормирование труда
- VII. Охрана труда
- VIII. Гарантии и компенсации
  - 8.1. Социальные выплаты и компенсации
  - 8.2. Жилье, топливо для жилья
  - 8.3. Проведение оздоровительных и праздничных мероприятий
  - 8.4. Страхование
  - 8.5. Защита интересов работников в условиях реорганизации и ликвидации Организации, сокращения численности и штата работников
  - 8.6. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
  - 8.7. Молодёжная политика
- IX. Права и гарантии деятельности Профкома. Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности Профкома
- X. Заключительные положения

# І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор<sup>1</sup> является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в \_\_\_\_\_<sup>2</sup>, заключенный в соответствии с \_\_\_\_\_  
(наименование организации)

Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также действующим законодательством Российской Федерации и Федеральным отраслевым соглашением<sup>3</sup> по угольной промышленности Российской Федерации.

## 1.1. Стороны Договора

Сторонами Договора являются работники Организации в лице \_\_\_\_\_,  
(наименование первичной профсоюзной организации)

действующей на основании \_\_\_\_\_,  
(Устава в случае, когда первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников;  
Решения конференции трудового коллектива в иных случаях)

именуемая далее «Профком» и \_\_\_\_\_  
(наименование работодателя)

в лице \_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О. должность)

действующего на основании \_\_\_\_\_, именуемый далее «Работодатель».

## 1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего 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.

## 1.3. Действие Договора

1.3.1. Договор вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.3.2. Действие Договора распространяется на всех работников Организации.

1.3.3. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, реорганизации Организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Организации, смене собственника.

<sup>1</sup> В дальнейшем – «Договор»

<sup>2</sup> В дальнейшем – «Организация»

<sup>3</sup> В дальнейшем – «ФОС»

1.3.4. При реорганизации Организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.5. При смене формы собственности Организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.3.6. При реорганизации или смене формы собственности, собственника Организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия настоящего на срок до трех лет.

1.3.7. При ликвидации Организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

### **2.1. Основные права и обязанности работников Организации**

#### **2.1.1. Работники Организации имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- участие в управлении Организацией через своих представителей в порядке и форме, установленных действующим законодательством Российской Федерации, ФОС, Договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке,

установленном действующим законодательством Российской Федерации, ФОС, Договором и трудовым договором;

- страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, ФОС, Договором.

#### 2.1.2. Работники Организации обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории Организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к спецодежде, спецобуви и к другим средствам индивидуальной защиты, инструментам, измерительным приборам, и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

## **2.2. Основные права и обязанности Работодателя**

#### 2.2.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации, Договором;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

#### 2.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Договора, ФОС и трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать своевременно и в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в установленные Договором сроки;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, ФОС, Договором;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации, ФОС, Договором;
- обеспечить для работников прозрачность проводимой социально-экономической политики в Организации;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Организацией через их представителей, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, ФОС, Договором;
- предоставлять возможность участия с правом совещательного голоса представителю Профкома в работе Правления, руководящих органов Организаций;
- обеспечить источники финансирования Договора;
- признавать Профком как единственного полномочного представителя работников Организации;
- вести коллективные переговоры по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- согласовывать с Профкомом проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников;
- согласовывать с Профкомом вопросы увольнения работников Организации по инициативе Работодателя;
- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию о производственной, хозяйственной и иной деятельности Организации;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности и профсоюзной технической инспекции труда, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих органов Росуглепрофа о выявленных нарушениях трудового законодательства, техники безопасности и охраны труда, промсанитарии и экологии, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, ФОС, Договором и трудовыми договорами;
- в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации принять меры к должностному лицу, по вине которого нарушаются или не выполняются условия Договора.

### **2.3. Основные права и обязанности Профкома, как представителя работников**

#### 2.3.1. Профком имеет право:

- получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:
  - оплаты и нормирования труда;
  - режима труда и отдыха;
  - охраны труда и техники безопасности, аттестации рабочих мест;
  - введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
  - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации, аттестации работников;
  - реорганизации и ликвидации Организации;
  - по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации, учредительными документами Организации, ФОС, Договором;
- вносить по этим и другим вопросам в органы управления Организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности<sup>4</sup>;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя.

#### 2.3.2. Профком обязан:

- способствовать соблюдению работниками Организации Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

---

<sup>4</sup> Далее «Росуглепроф»



- участвовать в разработке положений по распределению вновь вводимого, получаемого и приобретаемого жилья в Организации;
- добиваться от Работодателя отмены локальных нормативных актов, противоречащих трудовому законодательству Российской Федерации, законодательству по охране труда, обязательствам по Договору, ФОСу, а также принятых без необходимого согласования с Профкомом;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и законодательства об охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Договора;
- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;
- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Организацией, по совершенствованию обязательств Договора, ФОС, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства Российской Федерации и нормативно-правовой базы в области занятости;
- вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

#### **2.4. Стороны обязуются:**

- способствовать устойчивой деятельности Организации;
- добиться роста реальной заработной платы в \_\_\_\_\_ и совершенствования её структуры;
- способствовать созданию благоприятных условий для проведения эффективной социальной политики в Организации, обеспечивающей повышение жизненного уровня работников и членов их семей;
- проводить эффективную политику занятости (осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников);
- участвовать в разработке и принятии решений по улучшению жилищных условий работников и членов их семей;
- проводить согласованную политику в области развития культуры, спорта, организации детского и семейного отдыха;
- выполнять условия Договора;

- разработать и осуществить организационные мероприятия по выполнению обязательств, взятых на себя по Договору;
- осуществлять постоянный контроль за исполнением Договора, для чего создать систему учета, анализа и мониторинга социальных затрат в Организации;
- предоставлять друг другу всю информацию по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы работников, и необходимую для осуществления контроля за выполнением обязательств по Договору в соответствии с совместно разработанными формами, или в согласованном порядке и объемах;
- один раз в 6 месяцев проводить собрания (конференции) работников с обязательным рассмотрением итогов выполнения Договора за соответствующий период, рассмотрением информации Работодателя (его представителей) о состоянии и перспективах развития Организации, о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, о решении социальных вопросов в Организации;
- обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Организации, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в Организации.

### **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Организацию оформляются путем заключения письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 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, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующих работ в Организации: \_\_\_\_\_

3.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также следующие условия: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, не ухудшающие положения работника.

Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается для \_\_\_\_\_

---

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же Организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, 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 Российской Федерации (а также выплачивает компенсацию в размере \_\_\_\_\_).

3.7. Сторона трудового договора (Работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

3.8. 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 Российской Федерации формулировки причины увольнения работника;

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

3.9. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

3.10. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, кроме случаев возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.11. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

3.12. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3.13. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Организации, изменением подведомственности Организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата работников Организации;
- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Наряду с указанными выше случаями выходное пособие в том же размере выплачивается при расторжении трудового договора в связи с

---

---

---

#### IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Продолжительность времени, связанного с исполнением работником трудовых обязанностей, включает в себя время работы (смены) и время, связанное с производством.

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней) и времени отдыха (время перерывов в работе, количество выходных дней) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, являющимися неотъемлемой частью Договора (**приложение № .....**).

Режим рабочего времени устанавливается в соответствии с производственным календарем, расчетным годовым балансом рабочего времени при непрерывной рабочей неделе с его суммированным учетом.

Режим рабочего времени устанавливается также графиком сменности, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом.

Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Организации составляет 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для работников, занятых на подземных работах, не может превышать 30 часов в неделю; для работников, занятых на других работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю.

Перечни категорий работников, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда на подземных работах, продолжительность ежедневной работы (времени пребывания и работы непосредственно на рабочем месте в течение рабочего дня – смены) которых устанавливается не более 6 часов, приведены в **приложении № .....** к Договору.

Перечень других категорий и профессий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, прилагается к Договору (**приложение № .....**).

4.4. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю при письменном заявлении для следующих категорий работников:

- для беременных женщин - \_\_\_\_\_;  
(указать время)
- для одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) - \_\_\_\_\_;  
(указать время)
- для лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением - \_\_\_\_\_;  
(указать время)
- для инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации - \_\_\_\_\_.  
(указать время)

В период временного финансового неблагоприятного состояния в Организации, в целях предотвращения массового увольнения работников, вызванного причинами, связанными с изменением организационных и технологических условий труда, и сохранения рабочих мест Работодатель по согласованию с Профкомом может вводить режим неполного рабочего времени на срок не более \_\_\_\_\_.

Работодатель предупреждает работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставляет Профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с сокращением объемов производства (работ).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Оплата труда работника при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.5. В состав рабочего времени горных мастеров, кроме периода занятости на подземных (открытых) работах, включается время выдачи наряда

и отчета о работе, но не более одного часа в смену. Для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени.

4.6. Ночным временем считается время с 22-х часов до 6 часов.

Ночной считается смена, не менее 50 % продолжительности которой приходится на ночное время.

4.7. В Организации допускается работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

4.8. При письменном согласии работника привлечение к сверхурочным работам производится по распоряжению Работодателя в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, с обязательным уведомлением диспетчера Организации (филиала, структурного подразделения).

Работодатель должен принимать своевременные меры, направленные на ограничение указанных работ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

На работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника двух часов в течение двух дней подряд с оплатой в двойном размере. К сверхурочным работам не могут привлекаться работники, имеющие стаж работы по данной специальности менее одного года.

Порядок привлечения работников к сверхурочным работам и компенсации за работу устанавливается в Регламенте, прилагаемом к Договору (**приложение № .....**).

4.9. Стороны согласились, что в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), допускается разделение рабочего дня на части.

Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта, принятого по согласованию с Профкомом.

4.10. Отдельным категориям работников может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым эти работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень профессий и должностей работников, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, прилагается к Договору (**приложение № .....**).

4.11. О начале простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера: поломки оборудования, несвоевременной подготовки фронта работ, приостановки работ контролирующими органами вследствие нарушения требований охраны труда и др.) работник обязан сообщить непосредственному руководителю или диспетчеру Организации (филиала, структурного



подразделения). Руководитель подразделения (участка, цеха, службы) фиксирует факт простоя в книге нарядов, диспетчер – в книге простоев.

4.12. Время, связанное с производством на подземных, открытых и других видах работ включает:

- время на получение наряда, выдачу наряда, (отчет о выполнении наряда);

- время на санитарно-бытовое обслуживание (нахождение в АБК для переодевания и помывке в бане, получения и сдачи средств индивидуальной защиты, приборов контроля и светильника, получения питьевой воды, горячего питания, сухого пайка и т.п.);

- отметка в табельной перед спуском в шахту и после выезда на поверхность;

- время передвижения к стволу и обратно на поверхности шахты или передвижения до удаленных участков спецтранспортом (для открытых работ – к месту работы и обратно);

- время ожидания спуска в шахту и подъема из шахты (с момента прихода к стволу до момента входа в клеть);

- время передвижения от ствола к месту работы и обратно в подземных выработках;

- время передвижения от АБК до места работы и обратно на разрезах.

Нормативы времени, связанного с производством, разработанные на основе данных хронометражных наблюдений, приводятся в **приложении № ....** к Договору.

4.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В случаях, когда невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день (в том числе на подземных работах), переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие производство, участок, цех, служба), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по приказу (письменному распоряжению) Работодателя в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом.

Порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и компенсации за работу устанавливается в Регламенте, прилагаемом к Договору (**приложение № .....**).

4.15. По согласованию с Профкомом:

- утверждаются графики сменности, регулируется предоставление выходных дней работникам участков, цехов и служб, в которых установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, а также с непрерывным режимом работ по жизнеобеспечению деятельности Организации (филиала, структурного подразделения);
- устанавливается порядок введения суммированного учета рабочего времени;
- устанавливается перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах;
- устанавливается очередность предоставления отпусков, с согласия работника допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год, а также деление его на части.

4.16. Доставка работников на работу и обратно осуществляется транспортом, предоставляемым Работодателем, если жилье работника находится на расстоянии более 3 км от Организации (филиала, структурного подразделения) и отсутствует общественный транспорт.

При проезде работника на работу и обратно общественным транспортом Работодатель компенсирует работнику расходы по проезду согласно представленных проездных документов.

Доставка работников на территории Организации (филиала, структурного подразделения) до рабочих мест осуществляется утепленным и технически исправным служебным транспортом.

Время на перевозку определяется графиком и не должно превышать двух часов сверх установленной в Организации продолжительности рабочей смены на поверхности, а для подземных работников - двух часов сверх времени от начала наряда до момента выхода из бани по окончании работы.

При превышении двухчасового ограничения по доставке работников транспортом, предоставляемым Работодателем, за время сверх установленного ограничения Работодатель производит доплаты этим работникам из расчета

---

В случае несвоевременной доставки или недоставки работников к месту работы транспортом, предоставляемым Работодателем, оплата времени отсутствия на работе по этой причине производится:

- при наличии вины Организации (филиала, структурного подразделения) – в размере \_\_\_\_\_;
- по причинам, не зависящим от Организации (филиала, структурного подразделения), – в размере \_\_\_\_\_.

4.17. Перед получением наряда могут проводиться собрания работников.

## V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Порядок использования времени отдыха зависит от желания работника и не может быть ограничен волей Работодателя.

В случае совершения работником проступка в период относящийся к времени отдыха он не может быть расценен как дисциплинарный проступок, а работник, соответственно, не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Перечень работ, на которых по условиям производства (работы) предоставление фиксированного времени перерыва для отдыха и питания невозможно, а также порядок предоставления времени и место для питания и отдыха на таких работах определены в Правилах внутреннего распорядка, при этом время перерыва для отдыха и питания включается в рабочее время.

5.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Порядок предоставления работникам выходных дней регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Общим выходным днем является воскресенье.

5.3. Последнее воскресенье августа - профессиональный праздник «День шахтера» - нерабочий день, за исключением служб с непрерывным режимом работ по жизнеобеспечению деятельности Организации (филиала, структурного подразделения).

5.4. Всем работникам Организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Не реже одного раза в три года работнику предоставляется отпуск в летний период с учетом, что не менее ½ отпуска приходится на период с 15 мая по 15 сентября.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель в срок до 15 января каждого года доводит до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

Перенос отпуска допускается в исключительных случаях по уважительным причинам с письменного согласия работника.

Работодатель обязан предоставлять работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

5.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- за ненормированный рабочий день;
- за многосменный режим работы;
- за \_\_\_\_\_ .

5.7. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на подземных (или открытых горных) работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также за работу во многосменном режиме, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам (кроме лиц, на которых распространяется действие постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 года № 647), занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые дни отпуска согласно «Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда, а также их продолжительность приводятся в **приложении № .....** к Договору.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска включается время простоя не по вине работника, оформленное в установленном порядке, при условии нахождения работника во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (**приложение №....** к Договору).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае, если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Ежегодный дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым, а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо не использования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника в течение отпуска;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

5.12. 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.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения

за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- регистрации брака работника – сроком до 5 календарных дней;
- регистрации брака детей работника – сроком до трех рабочих дней;
- рождения ребенка – сроком до 5 календарных дней;
- смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья (сестры), дед, (бабка) – сроком до 5 календарных дней;
- работнику - одному из родителей учащихся первых классов (опекуну, попечителю, приемному родителю) - первого сентября (другое число первого дня учебного года);
- участникам Великой Отечественной войны – сроком до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- 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;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_.

По желанию работника в вышеуказанных случаях он может взять отпуск в счет ежегодно оплачиваемого отпуска.

По письменному заявлению работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы сроком до трех календарных дней в случаях:

- юбилейная дата (50, 60, 70-летие);
- проводы сына на срочную военную службу;
- \_\_\_\_\_.

5.15. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста восемнадцати лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по их заявлению ежегодно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до четырнадцати календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

5.16. Заработная плата за время отпуска выплачивается работнику не позднее, чем за три дня до ухода его в отпуск.

В случае задержки выплаты отпускных, по желанию работника отпуск переносится до выплаты причитающихся ему сумм отпускных, при этом

Работодатель обеспечивает работника на период задержки отпуска рабочим местом.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.17. Инвалидам, занятым в Организации, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

## VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в Организации.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, 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 по оплате труда», являющимся неотъемлемой частью Договора (**приложение № .....**).

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ФОС, Договором, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определённые Договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ФОС.

6.3. С \_\_\_\_\_ 200\_\_\_\_\_ года устанавливается минимальная месячная (**часовая**) тарифная ставка для рабочего I разряда, занятого на \_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_ рублей.

Установленный минимальный размер тарифной ставки является основой дифференциации минимальных размеров тарифных ставок (окладов) всех профессионально-квалификационных групп рабочих, включая работников организаций непромышленной сферы, входящих в структуру Организации, с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др.

6.4. Для рабочих, занятых в очистных, подготовительных и горно-капитальных забоях шахт и в разрезах на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, устанавливаются:

- по I группе повышенные на десять процентов тарифные ставки по сравнению со ставками, предусмотренными для обычных условий труда;

- по II группе повышенные на двадцать процентов тарифные ставки по сравнению со ставками, предусмотренными для обычных условий труда.

Минимальные должностные оклады руководителей и специалистов, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, повышаются на десять процентов по сравнению с окладами, предусмотренными для обычных условий труда.

Перечни тяжелых работ и работ с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче угля, при выполнении которых труд работников оплачивается по повышенным часовым тарифным ставкам и должностным окладам, профессий и должностей работников, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, которым устанавливаются повышенные часовые тарифные ставки и должностные оклады приводятся в **приложении № .....** к Договору.

6.5. Минимальный размер заработной платы работникам не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

6.6. В целях повышения уровня реальной заработной платы:

6.6.1. Регулярно (ежеквартально) проводить индексацию заработной платы с одновременным повышением тарифных ставок (окладов), исходя из индекса роста потребительских цен на основании данных Федеральной **(или региональной)** службы государственной статистики и коэффициента 1,0 нарастающим итогом.

6.6.2. Стороны обязуются совместно добиваться обеспечения ежегодного роста реальной заработной платы с итоговым темпом роста в \_\_\_\_\_ в 200\_\_\_\_\_ году по сравнению с уровнем 200\_\_\_\_\_ года.

6.7. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ФОС:

6.7.1. Нормативное время передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно работников, постоянно занятых на подземных работах, не входит в продолжительность рабочего времени и оплачивается согласно действующему законодательству Российской Федерации.

6.7.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях когда с учетом характера производства ему поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница.

6.7.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, расширении зоны обслуживания, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Размер доплаты



работнику не может быть менее \_\_\_\_\_% тарифной ставки (должностного оклада).

6.7.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.7.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, оговоренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

6.7.6. За каждый час работы в ночную смену работникам устанавливается доплата в размере \_\_\_\_\_% тарифной ставки (оклада), а за работу в вечернее время – соответственно \_\_\_\_\_%.

6.8. В целях стимулирования повышения профессионального мастерства работников и усиления их материальной заинтересованности и ответственности за качество выпускаемой продукции и выполнение производственных заданий вводить дифференцированные надбавки для рабочих III разряда в размере до \_\_\_\_\_%, IV разряда – до \_\_\_\_\_%, V разряда – до \_\_\_\_\_%, VI и более высоких разрядов – до \_\_\_\_\_% соответствующей тарифной ставки.

6.9. Производить доплаты работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой с численностью рабочих до 10 человек в размере \_\_\_\_\_%, от 10 до 25 человек \_\_\_\_\_%, свыше 25 человек \_\_\_\_\_% тарифной ставки.

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

6.11. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.12. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.13. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.14. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается за каждый нерабочий праздничный день дополнительное вознаграждение в размере не менее \_\_\_\_\_.

6.15. Работникам Организации выплачивается вознаграждение за выслугу лет согласно «Положению о вознаграждении за выслугу лет», являющемуся неотъемлемой частью Договора (**приложение № .....**).

6.16. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца.

Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки:

I выплата \_\_\_\_\_

II выплата \_\_\_\_\_

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

При выплате заработной платы извещать в письменной форме (расчетный листок) каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

6.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

6.18. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

6.19. При нарушении установленных Договором сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.20. Применение систем нормирования труда, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в Организации осуществляются в соответствии с положениями Договора и локальными нормативными актами с учетом мнения Профкома.

6.21. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

## VII. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Создание здоровых и безопасных условий труда для работников, а также профилактических мероприятий по сохранению их жизни и здоровья является одним из приоритетных направлений деятельности Сторон.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасные и здоровые условия труда для работников, а также организацию контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников. В этих целях по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комната для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- обеспечить необходимые условия для организации и проведения за счет собственных средств комплекса лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также контролирует посещение работниками процедур;
- своевременную разработку правил и инструкций по охране труда, работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с нормативными правовыми актами;
- функционирование здравпунктов в Организации с выделением необходимых финансовых средств на их содержание, приобретение медицинского оборудования, инструмента, материалов и медикаментов.

7.3. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.4. Работодатель разрабатывает годовой Комплексный план улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, согласовав его с Профкомом. Комплексный план является неотъемлемой частью Договора (**приложение № .....**).

Подведение итогов выполнения Комплексного плана проводится ежеквартально на совместных заседаниях Работодателя и Профкома. По результатам подведения итогов принимаются совместные постановления.

Работодатель обеспечивает необходимые средства и источники финансирования для реализации заложенных в Комплексном плане мероприятий, в том числе санитарно-бытовых, лечебно-профилактических и оздоровительных.

7.5. Работодатель обязуется регулярно в сроки, определенные требованиями нормативных правовых актов, проводить аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией работ по охране труда в Организации с обеспечением участия представителей соответствующего органа Росуглепрофа в аттестационной комиссии.

Результаты аттестации используются для разработки и выполнения мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда, а также обоснования предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

7.6. Работодатель за счет собственных средств проводит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников на основании соответствующих медицинских заключений (направлений) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров (обследований). В **приложении №....** к Договору оговаривается конкретный порядок прохождения медосмотров.

Работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

Работодатель предоставляет другую работу работникам, имеющим по результатам медосмотров медицинские противопоказания для выполнения ранее выполняемых ими работ.

Профком контролирует своевременность проведения медицинских осмотров (обследований), а также обеспечение Работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам Организаций при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляет интересы работников в отношениях с лечебно-профилактическими учреждениями.

7.7. Работодатель обеспечивает соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществляет перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливает перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создает для инвалидов условия труда в соответствии с инвалидной программой реабилитации; проводит другие мероприятия.

7.8. Постановления по вопросам охраны труда и здоровья работников, вынесенные соответствующими органами Росуглепрофа, обязательны к исполнению Работодателями.

7.9. Работодатель обязуется создать в Организации службу охраны труда и промышленной безопасности и укомплектовать ее соответствующими специалистами.

7.10. Стороны считают необходимым сформировать в Организациях совместные комитеты (комиссии) по охране труда из числа представителей соответствующего органа Росуглепрофа, представителей Работодателя и обеспечить их работу.

Работодатель обеспечивает работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической литературой, документацией, организует обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда.

7.11. В состав комиссий по расследованию несчастных случаев, аварий и профессиональных заболеваний на производстве в обязательном порядке включаются главные технические (технические) инспектора труда Росуглепрофа, председатели и уполномоченные по охране труда и экологии соответствующих органов Росуглепрофа.

7.12. В состав комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-бытового назначения, а также по промышленным испытаниям оборудования включаются представители соответствующего органа Росуглепрофа.

7.13. При необходимости работодатель проводит профессиональное обучение рабочих, не имеющих профессии, стажировки, переподготовку, повышение квалификации.

Все работники Организации, в том числе их руководители, проходят обучение по охране труда и промышленной безопасности, проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности согласно действующим нормативным правовым актам Российской Федерации.

Работодатель организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знания ими требований охраны труда и промышленной безопасности.

Лица, не прошедшие в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности, к работе не допускаются.

7.14. В состав комиссии по проверке знаний по охране труда и промышленной безопасности у работников Организации включаются представители соответствующего органа Росуглепрофа.

7.15. При необеспечении безопасных условий труда на рабочем месте работник вправе отказаться от выполнения работ на данном рабочем месте. Форма и порядок отказа работника от выполнения работ в данной ситуации оговариваются в **приложении №.....** к Договору.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

При необеспечении безопасных условий труда допускается проведение работ только по устранению выявленных нарушений Правил техники безопасности.

Работы, связанные с ликвидацией аварий и созданием безопасных условий труда, проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни работников, осуществляются на основании специальных договоров между Работодателем и работником. Основные положения таких договоров, включая оплату труда, вид и размер компенсаций, режим работы, порядок их заключения и действия, оговариваются в **приложении №.....** к Договору.

7.16. Работнику обеспечивается сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на участках (рабочих местах) вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по его вине.

7.17. Минимальными условиями для проведения работ в условиях превышения предельно допустимых концентраций и уровней вредных производственных факторов на рабочих местах являются: сокращение нормальной продолжительности рабочей смены на один час с сохранением при этом всех льгот и оплаты труда за полную рабочую смену или оплата не менее чем в двукратном размере последнего часа работы.

7.18. Работодатель не применяет труд женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда согласно соответствующим перечням таких видов работ, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

7.19. Работодатель обеспечивает работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания и витаминных препаратов по перечню, согласованному с Профкомом;
- работу пунктов горячего питания для работников, занятых на подземных работах, в разрезах, в порядке и на условиях, согласованных с Профкомом.

7.20. Работодатель обязуется обеспечить работников производственно-технического персонала, занятых на подземных работах и работах в разрезе, индивидуальными перевязочными пакетами, а рабочие места (цеха, участки, забои) – медицинскими аптечками.

Работодатель обязуется обеспечить на работах, связанных с добычей (переработкой) угля (горючих сланцев) обязательное аварийно-спасательное обслуживание, которое должно обеспечиваться военизированными горноспасательными частями (ВГСЧ) на договорной основе.

7.21. В соответствии с Федеральным законом РФ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» № 151-ФЗ 1995 года «Правил безопасности в угольных шахтах» ПБ 05-618-03 п. 42 Работодатель создает собственные аварийно-спасательные формирования – вспомогательные горноспасательные службы (ВГС). Они действуют на основании «Положения о вспомогательной горноспасательной службе на предприятиях по добыче угля».

Условия и размеры компенсационных выплат членам ВГС за их готовность к горноспасательным работам при возникновении аварий в шахте:

- установить доплаты к тарифным ставкам, должностным окладам в размере 10% за счет средств Организации для стимулирования членов ВГС к повышению уровня боеготовности и ответственности за выполнение возложенных на них дополнительных обязанностей;

- установить ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве трех дней, а за успешную ликвидацию аварий и их последствий – пять дней (по представлению главного инженера Организации).

7.22. В Организации надзор и контроль за соблюдением требований нормативных правовых актов по охране труда и промышленной безопасности осуществляется федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение государственного надзора и контроля, а также технической инспекцией труда Росуглепрофа.

Для выполнения этих функций за технической инспекцией труда Росуглепрофа закрепляется право выдачи должностным лицам обязательных для исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений правил и норм охраны труда.

За технической инспекцией труда Росуглепрофа сохраняется право участвовать в проведении экспертизы проектов строящихся (реконструируемых) объектов производственного, социально-бытового назначения и, при необходимости, ставить вопрос об обязательном внесении в них соответствующих изменений и дополнений.

Непосредственно в Организациях общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда на рабочих местах осуществляют уполномоченные по охране труда и экологии, представители Профкома в комитетах (комиссиях) по охране труда.

7.23. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля для проведения проверок условий и охраны труда в Организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.24. Уполномоченный по охране труда и экологии осуществляет в Организации контроль за соблюдением требований охраны труда, норм и правил техники безопасности, промсанитарии, законодательства по охране труда и экологии согласно утвержденному «Положению об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда и экологии Росуглепрофа».

Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и экологии производится после их избрания по специальной программе за счет средств Работодателя или Фонда социального страхования Российской Федерации. На время обучения они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет средств Работодателя.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда и экологии освобождаются от основной работы для инспекторских проверок с сохранением среднего заработка. Конкретное количество дней, порядок освобождения от основной работы и мотивация определяются Работодателем совместно с Профкомом.

7.25. В Организации из членов Профкома избирается старший уполномоченный по охране труда и экологии, который, как правило, является заместителем председателя Профкома.

Для выполнения своих функций старший уполномоченный избирается с освобождением от основной производственной деятельности на условиях, определяемых в **приложении № .....** к Договору.

7.26. Работникам, избранным уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда и экологии, устанавливается доплата за расширение круга обязанностей в размере \_\_\_\_\_ (не менее 10 процентов) от их тарифной ставки (оклада) за счет средств Организации.

7.27. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда и экологии, согласно «Положению об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда и экологии Росуглепрофа» вносят обязательные для рассмотрения должностными лицами Организации предложения об устранении нарушений требований охраны труда, а также о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников (**приложение № .....** к Договору).

Должностные лица после устранения выявленных нарушений информируют об этом Профком по прилагаемой форме (**приложение № .....** к Договору).

7.28. Работодатель создает уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и экологии необходимые условия для выполнения ими своих общественных обязанностей, предусматривает меры их морального, материального поощрения, содействует Профкому в организации и проведении смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда и экологии», а также обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.

7.29. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и экологии, перевод их на другую работу или



увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия Профкома.

### **Средства индивидуальной защиты, инструмент**

7.30. Работодатель обязуется бесплатно обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными в установленном порядке типовыми отраслевыми нормами, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам, а также за счет собственных средств обеспечить хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

7.31. Стороны считают необходимым с учетом финансово-экономического положения Организации устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

Конкретный перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, в том числе выдаваемых сверх установленных норм, а также срок их носки и условия выдачи определяется в каждом конкретном случае в зависимости от условий труда и профессиональной принадлежности работника (**приложение № .....** к Договору).

7.32. Работодатель обязуется за счет средств Организации:

- предоставить специально оборудованные помещения (гардеробные) для хранения личной одежды и обуви работников, а также выданных им СИЗ, и обеспечить их хранение;
- в случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работника причинам, выдать им другие исправные СИЗ;
- в случае пропажи или порчи личной одежды и обуви по независящим от работника причинам, сданных на хранение в установленные места, возместить их стоимость в полном объеме в соответствии со статьями 891, 924 Гражданского кодекса Российской Федерации, 235 Трудового кодекса Российской Федерации;
- заменить СИЗ, пришедшие в негодность до окончания сроков их носки по причинам, независящим от работника. При этом стоимость полученной работником новой спецодежды и спецобуви, пришедшей в негодность до окончания срока носки, согласно пункту 3 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации не подлежит налогообложению в пределах установленных норм;
- в случае несвоевременного обеспечения работников спецодеждой нормативный срок носки вновь выданной спецодежды исчисляется с полагающегося срока получения.

7.33. Полотенце и туалетное мыло, фляги для воды выдаются бесплатно. Нормы их выдачи оговариваются в **приложении № .....** к Договору.

7.34. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, необходимые в процессе труда, выдаются работнику бесплатно.

7.35. При невозможности обеспечения работника инструментом в полагающемся по технологии комплекте, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также мылом, в установленные нормативные сроки, работнику предоставляется право приобретения вышеуказанного за свой счет.

Работодатель обязуется компенсировать работнику произведенные затраты на условиях, определенных в **приложении № .....** к Договору.

Запрещается работа без соответствующих спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

7.36. В случае необеспечения работников в установленные сроки спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты они вправе отказаться от выполнения работ, что не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания. При этом Работодатель обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Форма и порядок отказа работников от выполнения работ в данной ситуации оговариваются в **приложении № .....** к Договору.

## **VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

### **8.1. Социальные выплаты и компенсации**

8.1.1. Работникам, получившим право на пенсионное обеспечение (право выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации), выплачивается единовременное пособие в размере не менее 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) в соответствии с «Положением о выплате единовременного пособия работникам \_\_\_\_\_, обладающим правом на пенсионное \_\_\_\_\_ (указать наименование организации) обеспечение» (**приложение № .....** к Договору).

8.1.2. В случае установления впервые работнику утраты профессиональной трудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, Работодатель по письменному заявлению работника в месячный срок выплачивает единовременную компенсацию из расчета не менее 20% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности (с учетом суммы единовременного пособия, выплачиваемого из Фонда социального страхования Российской Федерации).

Перечень профессий, должностей работников, которым выплачивается единовременная компенсация из расчета не менее 20 % среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности, приводится в **приложении № .....** к Договору.

Другим работникам Организации, которым впервые установлена утрата профессиональной трудоспособности выплачивается \_\_\_\_\_ (указать вид выплаты).

8.1.3. Работодатель обязуется компенсировать работнику, получившему производственную травму, и отнесенную к категории «легкой», расходы, связанные с приобретением лекарственных препаратов, назначаемых лечащими врачами при амбулаторном лечении последствий этой травмы.

8.1.4. В случае гибели работника при исполнении им трудовых обязанностей или обязанностей, связанных с производственной деятельностью, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, Работодатель сверх установленных действующим законодательством Российской Федерации выплат и компенсаций в возмещение вреда:

- оплачивает все расходы, связанные с погребением;
- выплачивает каждому члену семьи погибшего (умершего вследствие трудового увечья или профессионального заболевания), находившемуся на его иждивении, единовременное пособие в размере его средней годовой заработной платы за последние три года работы, но не менее чем в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации;
- выплачивает семье погибшего (умершего вследствие трудового увечья или профессионального заболевания), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере его трехкратного среднемесячного заработка в счет возмещения морального вреда.

Детям, родители которых получили производственную травму, профессиональное заболевание, либо погибли при исполнении трудовых обязанностей в Организации оказывается:

- бесплатная медицинская помощь в случае хронических или трудноизлечимых заболеваний в медицинских учреждениях Российской Федерации в пределах сумм, согласованных с Профкомом;
- выплата единовременного пособия до достижения ими 18 лет, (в случае обучения в ВУЗе на очном отделении до 23 лет);
- содействие при поступлении в ВУЗ в рамках целевой контрактной подготовки специалистов;
- предоставление частично оплачиваемых путевок для отдыха в оздоровительных лагерях;
- предоставление новогодних подарков;
- ежемесячная выплата детям (в том числе в возрасте до 23 лет, обучающимся на очной форме в учебных заведениях), находившимся на его иждивении, в размере \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_.

8.1.5. В случае естественной смерти работника, наступившей при исполнении им трудовых обязанностей, Работодатель:

- оплачивает все расходы, связанные с погребением;
- выплачивает семье умершего, проживавшей совместно с ним на день смерти, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка.

8.1.6. В случае смерти работника, наступившей по причине, не связанной с исполнением им трудовых обязанностей или обязанностей, связанных с производственной деятельностью, семье умершего, проживавшей совместно с

ним на день смерти, выплачивается единовременное пособие в размере одной среднемесячной заработной платы умершего работника и возмещаются расходы, связанные с погребением.

8.1.7. В случае смерти пенсионера или его супруги (пенсионерки или ее супруга) оказывается материальная помощь в размере \_\_\_\_\_ руб.

8.1.8. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные выплаты:

- выделять средства для поощрения победителей соревнований в соответствии с «Положением о проведении соревнования на звание «..... », приведенным в **приложении № .....** к Договору;

- поощрять за безупречный труд на предприятии в связи с юбилейными датами \_\_\_\_\_ - (50-летием, 55-летием, 60-летием и т.д.) при стаже работы не менее:

10 лет в размере \_\_\_\_\_ руб.

15 лет в размере \_\_\_\_\_ руб.

\_\_\_\_\_ лет в размере \_\_\_\_\_ руб.;

- установить поощрительную систему при присвоении почетных званий работникам Организации:

\_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_ руб.

\_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_ руб.

8.1.9. Организация оказывает материальную помощь в соответствии с «Положением о материальной помощи в \_\_\_\_\_», указанным в **приложении № ....** к Договору. (указать наименование организации)

8.1.10. Неработающим пенсионерам, отработавшим в Организации не менее \_\_\_\_\_ лет и не получающим дополнительную отраслевую пенсию, установить ежемесячную доплату к пенсии в размере \_\_\_\_\_ (указать сумму доплаты).

8.1.11. Работодатель по согласованию с Профкомом выделяет работникам на возвратной основе денежные средства для повышения уровня образования самих работников и для обучения их детей. Порядок предоставления этих денежных возвратных средств приводится в **приложении №.....** к Договору.

8.1.12. Стороны договорились, что при направлении работника Организации в командировку Работодатель выплачивает суточные расходы сверх установленных действующим законодательством Российской Федерации сумм в размерах, согласованных с Профкомом.

## **8.2. Жильё, топливо для жилья**

8.2.1. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает единую Программу по улучшению жилищных условий работников Организации за счет средств Работодателя.

Ежегодно Работодатель выделяет \_\_\_\_\_ для (указать размер средств)

реализации этой Программы.

8.2.2. Учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, распределение жилой площади, а также предоставление жилищных ссуд производятся в соответствии с «Положением о порядке предоставления жилых помещений работникам \_\_\_\_\_»,

(указать наименование организации)

являющимся неотъемлемой частью Договора (**приложение №.....**).

8.2.3. Работодатель в соответствии с «Положением о порядке предоставления жилых помещений работникам \_\_\_\_\_»  
(указать наименование организации) обязуется:

- выделять благоустроенное жилье работникам Организации по согласованию с Профкомом;
- предоставлять на условиях найма жилые помещения малообеспеченным работникам и инвалидам, получившим увечье на производстве; членам семей работников, погибших в результате несчастного случая на производстве;
- предоставлять работникам за счет средств Организации заемные денежные средства для приобретения и строительства жилья или дорогостоящего имущества;
- по просьбе работника Организация выступает в качестве поручителя при заключении работником договоров кредитования с коммерческими банками;
- компенсировать затраты по оформлению документов на приватизацию жилья малообеспеченным семьям работников, в которых доход на каждого члена семьи ниже величины прожиточного минимума, а также инвалидам и ветеранам.

8.2.4. Работодатель, по согласованию с Профкомом, в течение года выделяет жильё семье умершего в результате несчастного случая на производстве или от профзаболевания, нуждающейся в улучшении жилищных условий.

8.2.5. Работодатель предоставляет молодым специалистам, проработавшим после окончания ВУЗа в Организации не менее трех лет, беспроцентную ссуду сроком на \_\_\_\_\_ лет для улучшения жилищных условий.

8.2.6. Квартирная плата за проживание работников и членов их семей в ветхом жилом фонде Организации не взимается.

8.2.7. Работодатель предоставляет безвозмездно уголь на бытовые нужды следующим категориям лиц в соответствии с «Положением о порядке предоставления бесплатного (пайкового) угля на бытовые нужды в \_\_\_\_\_»  
(указать наименование организации), являющимся неотъемлемой частью

Договора (**приложение № .....**):

- работникам Организации;
- пенсионерам, пенсии которым назначены в связи с работой в Организации;
- инвалидам труда, инвалидам по общему заболеванию, если они пользовались этим правом до наступления инвалидности;
- семьям погибших (умерших) работников Организации, если проживающие совместно с ними жена (муж), родители, дети и (или) и другие нетрудоспособные члены семьи получают пенсии по случаю потери кормильца;
- вдовам (вдовцам) бывших работников и пенсионеров Организации;
- \_\_\_\_\_ ;

8.2.8. Нормы выдачи угля для бытовых нужд устанавливаются в размерах \_\_\_\_\_ тонн.

*(указать размер нормы)*

Выдача угля для бытовых нужд осуществляется в сроки \_\_\_\_\_.

*(указать сроки выдачи)*

8.2.9. В Организациях: по добыче и переработке угля (горючих сланцев); технологически связанных и обеспечивающих добычу, переработку и транспортировку угля (горючих сланцев), Работодатель компенсирует расходы по оплате энергетических ресурсов (отопление, горячая вода) в стоимости коммунальных услуг независимо от ведомственной принадлежности жилого фонда в размерах и на условиях, установленных в **приложении № .....** к Договору, следующим категориям лиц, проживающим в благоустроенном жилье в городских и сельских поселениях в угледобывающих регионах:

- работникам Организации;
- неработающим пенсионерам, пенсии которым назначены в связи с работой в Организации;
- неработающим инвалидам труда, инвалидам по общему заболеванию, получившим инвалидность во время работы в Организации;
- семьям работников, погибших (умерших) во время работы в Организации, если жена (муж), родители, дети и (или) другие нетрудоспособные члены семьи получают пенсии по случаю потери кормильца;

Затраты определяются в пределах стоимости топлива, выдаваемого в натуральном виде по нормам, установленным Договором.

В случае использования работниками Организации для отопления в домах частного сектора альтернативных видов топлива (газ, мазут, дизтопливо), Работодатель компенсирует работникам, имеющим право на бесплатное его получение, затраты на отопление в соответствии с тепловым эквивалентом угля, отпускаемого по нормам, установленным Договором.

8.2.10. Инвалидам, ветеранам и участникам Великой Отечественной войны, инвалидам труда, лицам, награжденным знаком «Шахтерская слава», «Трудовая слава» трех степеней, семьям работников, погибших (умерших) в Организации и проживающим в городских и сельских поселениях, расположенных в угледобывающих регионах, Работодатель осуществляет бесплатно подвоз угля к месту жительства на условиях:

*(указать условия подвоза)*

Работникам и другим категориям лиц, указанным в пункте 8.2.7 Договора, подвоз угля к месту жительства производится на условиях \_\_\_\_\_.

*(указать условия подвоза)*

### **8.3. Проведение оздоровительных и праздничных мероприятий**

8.3.1. Работодатель совместно с Профкомом ежегодно разрабатывают Программу по оздоровлению работников и членов их семей.

8.3.2. В соответствии с этой Программой Работодатель обязуется:

- оздоравливать в год не менее \_\_\_\_\_ работников Организации и членов их семей, в т.ч. \_\_\_\_\_ человек в оздоровительных учреждениях, предназначенных для отдыха родителей с детьми;
- выделять денежные средства для приобретения или частичного возмещения стоимости путевок на санаторное лечение;
- выделять для оздоровления неработающих пенсионеров - бывших работников Организации до \_\_\_\_\_% путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения от общего количества приобретаемых путевок за счет средств Организации;
- выделять по согласованию с Профкомом и Советом ветеранов Организации нуждающимся ветеранам труда Организации до \_\_\_\_\_ путевок, приобретенных за счет средств Организации;
- обеспечивать работников, получивших трудовое увечье или профзаболевание в Организации, бесплатными санаторно-курортными путевками по согласованию с Профкомом;
- оздоравливать в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул не менее \_\_\_\_\_ детей работников Организации;
- обеспечивать бесплатными путевками детей работников, погибших в результате несчастного случая на производстве или получивших инвалидность I-II группы по трудовому увечью.

8.3.3. За счет средств Организации и других финансовых источников в новогодние праздники организовываются для детей работников новогодние подарки и новогодние мероприятия.

8.3.4. Работодатель по согласованию с Профкомом выделяет денежные средства для проведения мероприятий по празднованию Дня Победы.

8.3.5. Работодатель по согласованию с Профкомом обеспечивает финансирование проведения профессионального праздника «День шахтера», юбилейных дат, связанных с деятельностью Организации, а также профессиональных конкурсов.

## 8.4. Страхование

8.4.1. Работодатель осуществляет обязательное страхование всех работников Организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- медицинское страхование;
- социальное страхование;
- пенсионное страхование.

8.4.2. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет в Пенсионный фонд Российской Федерации страховые и накопительные части на счета работников Организации.

Работодатель по запросу Профкома информирует его о перечислении средств во внебюджетные фонды.

8.4.3. Наряду с обязательным страховым обеспечением Работодатель осуществляет следующие виды дополнительного добровольного страхования:  
- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, следующих категорий работников \_\_\_\_\_;  
- медицинское страхование следующих категорий работников \_\_\_\_\_.

Работодатель совместно с Профкомом определяют перечни профессий и страховые общества по конкретному виду страхования, а также условия страхования.

8.4.4. Работодатель осуществляет дополнительное пенсионное обеспечение работников через \_\_\_\_\_ в соответствии с «Положением о дополнительном \_\_\_\_\_ (указать страховое общество) негосударственном пенсионном обеспечении в \_\_\_\_\_», являющемся неотъемлемой частью Договора \_\_\_\_\_ (указать наименование организации) **(приложение № ...)**.

8.4.5. Для осуществления практической работы по социальному страхованию в Организации на паритетной основе из представителей Работодателя и Профкома избирается Комиссия по социальному страхованию в соответствии с «Положением о комиссии (уполномоченному) по социальному страхованию в \_\_\_\_\_».

8.4.6. В случае временной нетрудоспособности работника Работодатель оплачивает первые два дня нетрудоспособности в размере \_\_\_\_\_ рублей.

## **8.5. Защита интересов работников в условиях реорганизации и ликвидации Организации, сокращения численности и штата работников**

8.5.1. Работодатель обеспечивает соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации, предварительно извещает Профком о предстоящем рассмотрении вопросов, связанных с сокращением численности или штата работников, изменением структуры Организации, ее реорганизацией или ликвидацией, и обеспечивает участие Профкома при принятии решений по этим вопросам.

8.5.2. Работодатель и Профком совместно разрабатывают «Программу социальной поддержки уволенных из \_\_\_\_\_ работников \_\_\_\_\_ (указать наименование организации)

в связи с сокращением численности или штата работников, реорганизацией или ликвидацией \_\_\_\_\_», которая предусматривает \_\_\_\_\_ (указать наименование организации)

дополнительные социально-бытовые гарантии сверх установленных действующим законодательством Российской Федерации, а также содействие в трудоустройстве и профессиональной переподготовке работников **(приложение № ... к Договору)**.

8.5.3. Работодатель \_\_\_\_\_ (указать сроки) представляет в Профком проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты



трудоустройства и др., а также включает представителей Профкома в состав комиссии, занимающейся вопросами высвобождения работников из Организации.

8.5.4. Стороны договорились, что применительно к Организации высвобождение работников является массовым, если сокращается \_\_\_\_\_ и более работников в течение \_\_\_\_\_ календарных дней.

8.5.5. При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией Организации Работодатель:

- не позднее чем за два месяца персонально под расписку предупреждает работников о предстоящем увольнении;

- с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;

- выплачивает увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняет среднемесячный заработок на период трудоустройства;

- выплачивает работникам, имеющим на день увольнения право на пенсионное обеспечение (право выхода на пенсию), единовременное пособие в размере 15% среднемесячного заработка в соответствии с пунктом 8.1.1. Договора;

- выплачивает единовременное пособие в размере \_\_\_\_\_ % средней заработной платы за каждый год работы в угольной промышленности работникам, отработавшим в угольной промышленности соответственно мужчинам - не менее \_\_\_\_\_ лет и женщинам – не менее \_\_\_\_\_ лет, но не обладающим на момент увольнения правом на пенсионное обеспечение;

- предоставляет работникам, уволенным из Организации в связи с сокращением численности или штата работников, возможность в течение 2 лет после их увольнения пользоваться лечебными учреждениями Организации, а их детям – детскими дошкольными учреждениями Организации, а также на указанный период сохраняет им очередь на получение жилья;

- выплачивает в течение двух месяцев дополнительную компенсацию в размере \_\_\_\_\_ малоимущим работникам: одиноким матерям и отцам, а также доход семьи которых в расчете на 1 члена семьи ниже прожиточного минимума в \_\_\_\_\_.

8.5.6. Работодатель сохраняет за работниками, уволенными из Организации, преимущественное право приема на работу в Организацию при наличии соответствующих вакансий с учетом их квалификации и компетенции.

8.5.7. Работодатель осуществляет меры по непрерывному повышению квалификации работников.

8.5.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_\_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

8.5.9. Работодатель в обязательном порядке включает в состав аттестационной комиссии представителя Профкома при проведении

аттестаций, результаты которых могут послужить основанием для увольнения работников.

8.5.10. Не подлежат увольнению из Организации в связи с сокращением численности или штата работников одновременно два или более работников, являющихся членами одной семьи.

8.5.11. Помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на сохранение на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста (ребенка-инвалида до 18 лет), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- \_\_\_\_\_ .

8.5.12. Работницы - беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Организации.

## **8.6. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

### Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

8.6.1. Работникам Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, к заработной плате выплачиваются районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в данных районах, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент выплачивается также работникам Организаций, расположенных в местностях, на территории которых установлен районный коэффициент к заработной плате.

Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в данных районах начисляются на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

8.6.2. Молодым работникам Организации (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

8.6.3. Лицам, уволенным из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата работников Организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению орган службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого месячного заработка, производится Работодателем.

8.6.4. Женщинам – работницам Организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах Севера, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенные к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

8.6.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в Организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

8.6.6. Ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск предоставляется лицам, работающим в Организации, расположенной:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;
- в остальных районах, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

Работникам Организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах республик Бурятии, Хакасии, Тыва, а также Приморского, Хабаровского, Красноярского краев и Амурской, Читинской, Иркутской, Кемеровской областей, не вошедших в перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей не реже одного раза в три года предоставляется отпуск в летний период (к летнему периоду относится период с 15 мая по 15 сентября).

8.6.7. Полное или частичное соединение отпусков лицам, работающим в Организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в два года не засчитывается в срок отпуска.

8.6.8. Работникам Организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и неработающим членам их семей один раз в 2 года за счет Организации оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным легковым (кроме такси), а также стоимость провоза багажа до тридцати килограммов независимо от времени использования ими отпуска. Право на компенсации указанных расходов

возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Организации.

В Организациях, расположенных в районах республик Бурятии, Хакасии, Тыва, а также Приморского, Хабаровского, Красноярского краев и Амурской, Читинской, Иркутской, Кемеровской областей, не вошедших в перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работодатель производит один раз в три года оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации работника и членов его семьи к месту использования ежегодного отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным легковым (кроме такси), а также стоимость провоза багажа.

Проезд в отпуск и обратно работников и членов их семей оплачивается из расчета:

- при следовании железнодорожным транспортом – не выше стоимости проезда в купейном вагоне;
- при следовании воздушным транспортом – не выше стоимости авиа перелета эконом классом;
- при следовании водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- при следовании работника на личном легковом (кроме такси) транспорте, в случае отсутствия на части маршрута автомобильной дороги – не выше стоимости одного места для легковой автомашины на железнодорожной платформе (пароме) или стоимости авиа перелета одного человека на соответствующем участке маршрута.

Если работник (члены семьи работника) проводит свой отпуск за пределами Российской Федерации, то ему (им) компенсируется стоимость проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации:

- при следовании к месту использования отпуска и обратно железнодорожным транспортом компенсируется стоимость проезда до/от пункта пропуска через государственную границу Российской Федерации;
- при следовании к месту использования отпуска и обратно на личном автомобиле, компенсируется стоимость авиа перелета до ближайшего к месту пересечения (воздушным транспортом) государственной границы Российской Федерации аэропорта на территории Российской Федерации. Оплата производится при наличии документа, подтверждающего пересечение границы сопредельного государства на личном автомобиле;
- при следовании к месту использования отпуска и обратно воздушным транспортом компенсируются до ближайшего к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорта на территории Российской Федерации.

8.6.9. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника Организации и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда.

Окончательный расчет производится по возвращению работников из отпуска на основании представленных билетов и других оправдательных документов по фактическим затратам в зависимости от использованного вида транспорта в пределах Российской Федерации.

При не предоставлении проездных билетов, но при наличии документов, которые подтверждают проведение отпуска в другой местности, оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по кратчайшему расстоянию существующих схем передвижения по стоимости проезда в плацкартном вагоне железнодорожного транспорта.

В случае проведения работником времени отпуска в нескольких местах отдыха, ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места и обратно кратчайшим путем.

Оплата проезда в отпуск и обратно на личном легковом автомобиле производится при наличии документа, подтверждающего проведение отпуска в другой местности, исходя из норм расхода бензина в зависимости от марки личного автомобиля работника, кратчайшего расстояния до места использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно, стоимости бензина по маршруту движения, подтвержденной соответствующими документами. На участках (маршрутах), где отсутствуют автомобильные дороги, расходы возмещаются по стоимости перевозки одной машины.

Суммарная стоимость проезда в отпуск на личном легковом автомобиле не может превышать \_\_\_\_\_.

Оплата проезда в отпуск и обратно членам семьи производится независимо от времени использования и места проведения отпуска работника и членов его семьи в одном календарном году.

В случае, если муж и жена работают в одной Организации, то вышеуказанной льготой в полном объеме пользуется каждый из супругов.

### **8.7. Молодежная политика**

К молодежи относятся работники в возрасте до 30 лет.

В целях закрепления молодых работников в Организации и усиления их социальной защищенности Работодатель обязуется:

- создать Совет (комиссию) по работе с молодежью;
- разработать и реализовать комплексные программы работы с молодежью и мероприятия по их реализации;
- квотировать рабочие места для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения начального, среднего и высшего образования;
- предоставлять преимущественное право в приеме на работу в Организацию лиц, возвращающихся после прохождения ими военной службы по призыву, при наличии вакансий;
- создать условия для сочетания трудовых обязанностей молодых работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития;

- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в высших и средних учебных заведениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также предоставлять другие гарантии (ежемесячная доплата к стипендии студентам вузов, техникумов и учащимся профтехучилищ, направленных на учебу Организацией, в зависимости от успеваемости и т.п.).

## **IX. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА.**

9.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", а также действующим законодательством Российской Федерации и ФОС Работодатель создает условия осуществления деятельности Профкома для чего:

9.1.1. Предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности: оборудование (включая оргтехнику), помещения с отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого Профкома и для проведения собраний, транспортные средства и средства связи

---

---

---

9.1.2. Передает в бесплатное пользование Профкому, находящиеся на балансе Организации либо арендуемые Организацией здания, сооружения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей

---

---

---

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются Организацией.

9.1.3. Ежемесячно, бесплатно и своевременно перечисляет на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Росуглепрофа, в размере 1% от заработной платы.

9.1.4. Работодатель отчисляет денежные средства Профкому на культурно - массовую и физкультурную работу в коллективе согласно смете расходов, утвержденной Сторонами Договора.

9.2. Право Профкома на представительство:

9.2.1. Профком вправе участвовать в рассмотрении Работодателем своих предложений, а также вопросов затрагивающих социально-трудовые права и интересы членов Росуглепрофа.

9.2.2. Представители Профкома вправе посещать рабочие места в Организации, где работают члены Росуглепрофа, для реализации уставных задач и предоставленных Профкому прав.

9.3. Гарантии работникам, входящим в состав Профкома и не освобожденным от основной работы:

9.3.1. Работники, входящие в состав Профкома и его комиссий, и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу по инициативе Работодателя без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются; руководители органов Росуглепрофа в подразделениях Организации - без предварительного согласия Профкома Организации, а руководители Профкома Организации - органа соответствующего объединения Росуглепрофа.

9.3.2. Члены органов Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка по месту работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, совещаний, созываемых органами Росуглепрофа и в работе их выборных органов, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

9.4 Работодатель за счет средств Организации сохраняет за работниками Профкома все социально-трудовые права и льготы, действующие в Организации.

9.5. Увольнение работников, избравшихся в состав Профкома с освобождением или не освобождением от основной работы, по инициативе Работодателя, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Организации или совершения работниками действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение.

9.6. При ликвидации Организации Работодатель до момента принятия собственником решения о ликвидации Организации принимает в штат данной Организации работников Профкома.

Расходы, связанные с обеспечением социальной защиты председателей, их заместителей и наемных работников Профкома, перешедших в штат ликвидируемой Организации, финансируются за счет средств Работодателя.

9.7 Оплата труда председателя Профкома производится за счет средств Организации в размере \_\_\_\_\_.

## **Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Договор заключен сроком на \_\_\_\_\_ (не более 3 лет).  
Вступает в силу с \_\_\_\_\_ и  
(указать дату или со дня подписания)

действует в течение всего срока, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для заключения коллективных договоров.

10.3. Не допускается односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение условий Договора.

10.4. Урегулирование разногласий, возникших в результате заключения и исполнения Договора производится в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

10.5. Текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение \_\_\_\_\_ дней после его подписания.

10.6. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

Стороны \_\_\_\_\_ в год отчитываются о выполнении  
(указать периодичность)

Договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавших Договор.

10.7. За неисполнение Договора и нарушение его условий Стороны Договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.8. Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. Договор с приложениями принят на конференции работников  
\_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 200\_\_\_\_\_ г.

(наименование организации)