ПРИМЕРНЫЙ МАКЕТ

КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Статьей 41 Трудового кодекса Российской Федерации установлено,
что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников
и работодателя по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления
и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин
и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного
и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Обращаем Ваше внимание,

что все затраты по реализации положений,

включенных в коллективный договор,

следует осуществлять за счет средств организации

Представитель работодателя - Представитель работников -

руководитель организации (или председатель первичной

уполномоченное им лицо) профсоюзной организации (или

 иной представитель, избранный

 работниками)

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

(подпись) (инициалы, фамилия) (подпись) (инициалы, фамилия)

(печать) (печать)

« » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_ г. « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

(наименование организации)

на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год (годы)

(указать срок действия не более трех лет)

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (указать наименование) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками
и работодателем в лице их представителей.

 1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

 Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке

его представителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

 Работники в лице уполномоченных в установленном порядке

представителей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

или иного представителя, избранного работниками)

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.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

В соответствии с настоящим коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов
от начисленной месячной заработной платы.

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором
или трудовым договором (указать) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары
и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - по договоренности сторон).

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу
и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.6. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников согласно приложению № \_\_\_.

2.1.7. Установить тарифную ставку (оклад) рабочих-сдельщиков
и повременщиков первого квалификационного разряда, занятых в нормальных условиях на работах, не требующих квалификации или относимых к первому квалификационному разряду. Установить тарифные коэффициенты между разрядами согласно приложению № \_\_.

2.1.8. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере \_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада) либо в конкретных размерах по категориям работников согласно приложению № \_\_.

2.1.9. Для предприятий или отдельных структурных подразделений,
где имеются участки, на которых труд работников наиболее интенсивный, рабочим, занятым \_\_\_\_\_\_ (указать конкретное подразделение), могут быть установлены доплаты за интенсивность труда.

2.1.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.1.11. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

2.1.12. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск
к государственной тайне и т.п. согласно приложению № \_\_\_\_\_\_. (Организация выбирает из перечня те надбавки, применение которых считает наиболее целесообразным.)

2.1.13. На период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать срок) освоения нового производства (продукции) за работником сохранять его прежнюю заработную плату.

2.1.14. Установить систему материального поощрения (премирования)
по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- по итогам работы за год;

- по другим основаниям.

2.1.15. Юбилярам (50 и далее каждые 5 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации в размере: (указать).

Раздел 3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ,

направленным в служебные командировки,

совмещающим работу с получением образования

3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать конкретные размеры возмещения затрат, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

3.2. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников и их переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы
при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.2.1.Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в организации, осуществляющие образовательную деятельность, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

3.2.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу
с получением образования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться
в следующих размерах: \_\_\_\_\_ (указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка).

3.2.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу
с получением образования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться
в следующих размерах: \_\_\_\_\_\_\_(указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка).

Раздел 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ,

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников
и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель
в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель
не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства,
при ухудшении финансово-экономического положения организации.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации,
при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за \_\_ года до пенсии);

- проработавшим в организации более \_\_ лет,

- другие категории работников (указать).

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные
и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных
или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения
или смягчения последствий массового высвобождения работников.

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

4.7. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи
с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие
в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере \_\_\_ (указать размер пособия), если работник отработал
в организации не менее \_\_\_ лет.

4.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя
с двумя выходными днями (другое), за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время
(по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;

- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

5.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается
с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо
по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе
с одним выходным днем. (Перечень указанных работ прилагается к коллективному договору.)

5.4. Работодатель может вводить разделение рабочего времени на части
с учетом мнения выборного профсоюзного органа. (Круг работников, для которых вводится раздробленный рабочий день; величина продолжительности перерыва между ними; срок, на который вводится раздробленный рабочий день, и другое, прилагается к коллективному договору.)

5.5. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (Перечень таких работ, а также мест
для отдыха и приема пищи прилагается к коллективному договору.)

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем
не позднее чем за две недели до наступления календарного года
с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
(при ее наличии) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов.

5.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. (Списки работ, профессий
и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору.)

5.8. Работодатель обязуется предоставлять в удобное время ежегодные оплачиваемые отпуска (указать категории работников).

5.9. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам
и другим уважительным причинам предоставляются работникам на срок
по соглашению между работником и работодателем.

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

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

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

6.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме \_\_\_\_ руб.
(по годам).

6.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением
по охране труда, согласно приложению № \_\_.

6.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда
в организации осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.1.4. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда (указать) в организации в размере \_\_\_\_\_\_ руб. сверх 0,2% суммы затрат
на производство продукции (работ, услуг).

6.1.5. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда.

6.1.6. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда
на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.7. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.8. Организовать и осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_.
В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью
и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает
ее стоимость.

6.1.10. Выдавать работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты сверх установленных норм по перечню профессий
и должностей согласно приложению № \_\_\_.

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

- повышенный размер оплаты труда по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, присоединяемый
к основному, по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_\_;

- сокращенную продолжительность рабочего времени по перечню профессий
и должностей согласно приложению № \_\_;

- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий
и должностей согласно приложению № \_\_;

- лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей согласно приложению № \_\_.

6.1.12. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам
их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника - \_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда;

- получения работником инвалидности - \_\_\_ минимальных размеров оплаты труда.

6.1.13. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.1.14. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными
и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда,
в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ
по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве \_\_\_\_\_ человек.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ

С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. При наличии у работодателя жилого фонда в соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий
и предоставлении жилых помещений, устанавливать очередность на получение жилой площади и распределять жилые помещения в соответствии с Положением
о порядке улучшения жилищных условий работников организации согласно приложению № \_\_.

7.2. Улучшать жилищные условия работников организации в соответствии
с Положением о порядке постановки на учет работников, нуждающихся
в улучшении жилищных условий (прилагается).

7.3. Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места
в имеющихся у работодателя детских дошкольных учреждениях с \_\_\_ процентной скидкой по оплате за их содержание.

7.4. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон;
в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере \_\_\_\_\_\_.

7.5. При рождении ребенка у работника организации выплачивать
ему материальную помощь в размере \_\_\_\_\_\_.

7.6. Выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

7.7. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее \_\_\_\_ руб.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

(при наличии)

Работодатель обязуется:

8.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа согласно прилагаемому перечню.

8.2. Перечислять профсоюзному органу средства в размере \_\_\_\_\_\_
на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные
из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

8.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров
и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока
его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий коллективного договора (приложение № \_\_\_).

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии
с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных
и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями
в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию
в соответствующий орган по труду.

9.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

9.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

9.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на \_\_\_\_\_\_ лет
(не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного коллективным договором).

Примечание. При согласии сторон в коллективный договор могут включаться дополнительные договоренности, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).

Примерный перечень возможных приложений

к Коллективному договору

Правила внутреннего трудового распорядка (если они принимаются в составе коллективного договора).

План мероприятий по охране труда.

Смета расходования средств на охрану труда.

Перечень тарифных ставок (окладов) I разряда для рабочих-повременщиков
и для рабочих-сдельщиков и тарифных коэффициентов.

Размеры минимальных должностных окладов руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим, ниже которых работодатель не вправе устанавливать данным категориям работников.

Перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право
на доплаты за условия труда.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы
за год.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет.

Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа
в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

План оздоровительно-профилактических мероприятий.

Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Другие приложения исходя из содержания коллективного договора.