Утвержден

на общем собрании

трудового коллектива

ИП ФИО

« 26 » января 2021 года

**Коллективный договор**

**работников ИП ФИО**

**на 2021- 2024 г.г.**

от работодателя от работников

Индивидуальный предприниматель представитель трудового коллектива

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО

« 26 » января 2021 г. « 26 » января 2021 г.

мп

**Общие положение**

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице ФИО предпринимателя и работниками, в лице представителя трудового коллектива ФИО, в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности.

Коллективный договор распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Все положения настоящего коллективного договора учитывают положения действующего законодательства, соглашений, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, недействительны.

Работники предоставляют право уполномоченному договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений. В случае пересмотра законодательства в сторону снижения прав работников на период действия договора соблюдаются прежние нормы.

1. **Срок действия коллективного договора**

Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами, действует в течение 3-х лет и сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, расторжение трудового договора с руководителем (ст. 43 ТК РФ).

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

1. **Обязательства сторон**

В течение срока действия коллективного договора работники обязуются добросовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, бережно относится к имуществу работодателя.

Работодатель обязуется создавать необходимые условия труда и своевременно выплачивать заработную плату.

1. **Обеспечение занятости работников**

Стороны договорились о том, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости увольнения работников в связи с прекращением деятельности ИП, сокращением штата или численности работников:

- ставить об этом в известность представителя трудового коллектива в срок, не позднее чем за 2 месяца до предполагаемого срока прекращения деятельности, сокращения,

- принять все меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования производства, создания новых рабочих мест, переобучения персонала,

- все вопросы, связанные с изменением структуры, сокращением штата или численности предварительно согласовывать с представителем трудового коллектива.

Работодатель обязуется предупреждать работников об увольнении в связи с прекращением деятельности ИП, сокращением численности или штата работников персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении

1. **Рабочее время, время отдыха**

Для регулирования рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ) и для женщин, работающих в сельской местности, – из расчета 36 часов в неделю.

Режим труда и отдыха регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1 к договору).

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст.99 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день производится работодателем с соблюдением требований ст.113 ТК РФ.

При снижении объемов производства для сохранения трудового коллектива может вводиться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день по согласованию с представителем трудового коллектива. Перевод на неполное рабочее время осуществляется с соблюдением требований ст.74 ТК РФ.

Стороны договорились, что уменьшение рабочего времени (смены) менее чем до 4 часов в день или 20 часов в неделю, не допускается.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день определен суббота.

При сменном режиме работы устанавливаются другие дни отдыха согласно графика сменности.

Работодатель обязуется предоставлять каждому работнику ежегодный очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 115 ТК РФ).

Очередные оплачиваемые отпуска предоставляются в сроки, установленные Графиком отпусков, который утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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 учетом соблюдения требований ст. 125 ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

Работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению, с разрешения работодателя. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем

В случаях, определенных ст.128 ТК РФ, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника..

**5. Оплата труда**

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в РФ, и минимальной заработной платы, установленной Ссоглашением, действующим на территории Курганской области.

Тарифные ставки и оклады устанавливаются в зависимости от различий и сложности труда по каждой профессионально - квалификационной группе с ориентацией на прожиточный минимум в регионе.

По мере изменения МРОТ и минимальной заработной платы в регионе размеры тарифных ставок и окладов корректируются в сторону повышения.

Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату: расчет за предыдущий месяц 15, за первую половину 30 числа каждого месяца,

* производить доплаты за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере по соглашению сторон (ст.151 ТК РФ),
* оплачивать работнику сверхурочную работу (первые два часа в полуторном, остальные – в двойном размере) или по желанию работника компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха (ст. 152 ТК РФ),
* оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере или по желанию работника предоставлять другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты, а для исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска – производится за последние три календарных месяца, если это не ухудшает положения работника (ст. 139 ТК РФ).

Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

1. **Условия, охрана и безопасность труда**

Стороны договорились совместно:

* разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих;
* осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда;
* обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда;
* рассматривать вопросы, связанные с условиями и охранной труда работающих и вырабатывать меры по их улучшению;
* организовывать за счет средств ИП и проводить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников.

Работодатель обязуется:

* обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а так же применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов ;
* обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
* обеспечивать за счет собственных средств специальной одеждой, обовью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами;
* информировать работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режим труда и отдыха, праве на добровольное страхование от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний и отравлений;
* проводить совместно с органами государственного надзора расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний;
* беспрепятственно допускать на предприятие технических и правовых инспекторов, оказывать им помощь в выполнении их функциональных обязанностей;
* организовать проведение специальной оценки условий труда;

- финансировать работы по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работник обязан:

* соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
* немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
* проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (ст. 214 ТК РФ).

1. **Заключительные положения**

Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом.

При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

При выполнении работодателем условий коллективного договора, работники не выдвигают новых требований по урегулированным в договоре вопросам и не прибегают к крайней мере разрешения трудового спора (конфликта) – забастовке.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, и их представители в составе комиссии. При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую информацию.

Стороны два раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании коллектива.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=BDE4EBF3189CFDED89AB199117EAB06BCBF3CBDCB7D246D1609D476F28B2304833A17D589F1ECE3FFAF544EBADD5161B1A15BA700E955234W7Q9H).

Приложение №2 к коллективному договору

Согласовано: Утверждаю:

Представитель трудового коллектива: Индивидуальный предприниматель:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО

« 26 » января 2021 г. « 26 » января 2021 г.

мп

ПЛАН

мероприятий по улучшению условий и охраны труда

работников ИП ФИО

на 2021-2024 годы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№  п/п | Наименование  мероприятий | Стоимость  работ, тыс.руб. | | Срок  исполнения | Ответственный  за исполнение | Отметка  об испол-  нении |
| 1. Технические мероприятия | | | | | | |
| 1.1. |  |  | |  | Индивидуальный предприниматель |  |
| 1.2. |  |  | |  | Индивидуальный предприниматель |  |
| 2. Санитарно-гигиенические мероприятия | | | | | | |
| 2.1. |  |  | |  | Индивидуальный предприниматель |  |
| 2.2. |  |  | |  | Индивидуальный предприниматель |  |
| 3. Организационные мероприятия | | | | | | |
| 3.1. |  | |  |  | Индивидуальный предприниматель |  |
| 3.2. |  | |  |  | Индивидуальный предприниматель |  |

Приложение №3 к коллективному договору

Согласовано: Утверждаю:

Представитель трудового коллектива: Индивидуальный предприниматель:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО

« 26 » января 2021 г. « 26 » января 2021 г.

мп

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий работников, получающих бесплатно

смывающие и обезвреживающие средства

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № пп | Работы, профессии и должности | наименование смывающих и обезвреживающих средств | периодичность выдачи в месяцах |
| 1 | Продавец продовольственных товаров | 100гр. мыла туалетного или  250 мл жидкого моющего средства | один раз в месяц |
| 2 | Продавец непродовольствен  ных товаров | 100гр. мыла туалетного или  250 мл жидкого моющего средства | один раз в месяц |

Приложение №4 к коллективному договору

Согласовано: Утверждаю:

Представитель трудового коллектива: Индивидуальный предприниматель:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО

« 26 » января 2021 г. « 26 » января 2021 г.

мп

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности за счет средств работодателя

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  пп | Работы,  профессии и должности | Вредные и опасные производственные факторы | Периодичность  проведения  медицинских  осмотров | Сроки  проведения  медицинских  осмотров |
| 1. |  |  |  |  |

Приложение №5 к коллективному договору

Согласовано: Утверждаю:

Представитель трудового коллектива: Индивидуальный предприниматель:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО

« 26 » января 2021 г. « 26 » января 2021 г.

мп

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, работникам которых выдается бесплатно спецодежда, спец.обувь и другие средства индивидуальной защиты.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессия,  должность | Наименование средств  индивидуальной защиты | Сроки носки, год |
| 1 |  |  |  |
| 2 |  |  |  |