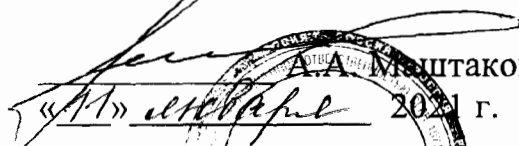
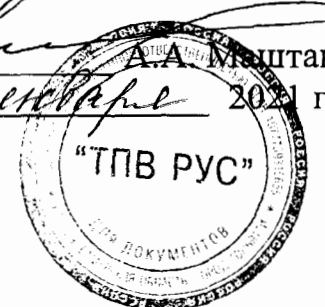


От Работодателя:

Генеральный директор
ООО «ТПВ РУС»


А.А. Маштаков
«11» января 2021 г.


От Работников:

Председатель профкома
ППО «Кристалл» (на правах объединенной)


Е.Ю. Ефимова
«11» января 2021 г.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 - 2023 годы

Принят на Конференции
работников ООО «ТПВ РУС»

«11» января 2021г.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
1.1. Общие положения.....	3
1.2. Предмет договора.....	4
1.3. Действие коллективного договора.....	4
1.4. Контроль за выполнением Договора.....	5
1.5. Ответственность Сторон по выполнению обязательств, принятых настоящим Договором	5
РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	5
2.1. Взаимные обязательства Работников и Работодателя.....	6
2.2. Обязательства работодателя.....	6
2.3. Обязательства работников.....	7
2.4. Обязательства профсоюза.....	8
РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ.....	10
3.1. Оплата труда.....	10
3.2. Тарифные ставки и оклады, минимальная оплата труда.....	11
3.3. Доплаты и надбавки.....	12
3.4. Премии, поощрительные выплаты, награды и подарки.....	13
3.5. Оплата работ в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата при невыполнении норм выработки, оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, оплата времени простоя.....	14
РАЗДЕЛ 4. ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМАРОВАНИЕ ТРУДА.....	15
4.1. Организация труда	15
4.2. Нормирование труда.....	15
РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	16
5.1. Режим работы.....	16
5.2. Отпуска.....	17
РАЗДЕЛ 6. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА.....	19
6.1. Трудовые отношения.....	19
6.2. Трудовая дисциплина.....	19
6.3. Обеспечение занятости.....	20
6.4. Подготовка кадров, профессиональная переподготовка и повышение квалификации.....	21
РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.....	21
7.1. Охрана труда.....	22
7.2. Охрана здоровья.....	25
7.3. Обязательства профсоюза.....	26
7.4. Экология.....	27
РАЗДЕЛ 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.....	27
РАЗДЕЛ 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	28
9.1. Социальное медицинское и пенсионное страхование.....	28
9.2. Общественное питание на производстве.....	29
9.3. Организация транспортного обслуживания.....	29
9.4. Культура, спорт, быт.....	29
9.5. Дополнительные социальные гарантии и льготы.....	30
РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.....	322
РАЗДЕЛ 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	34
РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	37

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Общие положения

1.1.1. Настоящий коллективный договор (далее именуемый Договор) разработан и заключён равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения трудового законодательства, является актом согласительного договорного процесса, в котором каждая из Сторон признает другую в качестве полномочного представителя противоположной Стороны и на этом основании принимает на себя определённые обязательства.

1.1.2. Настоящий Договор заключён между ООО «ТПВ РУС», именуемое в дальнейшем «Работодатель» или «Общество», в лице генерального директора Маштакова Александра Андреевича, действующего на основании Устава, и работниками Общества (физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с Работодателем), именуемые в дальнейшем «Работники», интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация «Криста» (ППО «Криста»), в лице председателя ППО «Криста» (на правах объединённой), Ефимовой Галины Юрьевны, действующей на основании ст. 30 ТК РФ, Устава ППО «Криста», именуемая в дальнейшем «Профсоюз», при совместном упоминании именуемые «Стороны».

1.1.3. Настоящий Договор заключен с целью регулирования трудовых, социальноэкономических отношений между Работодателем и Работниками, направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильной и эффективной работы Общества.

1.1.4. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.1.5. Работодатель обязуется, с учётом мнения Профсоюза, разработать и утвердить (при необходимости - переработать) положения и иные локальные нормативные акты, необходимые для реализации настоящего Договора и прямо указанные в его тексте.

1.1.6. Условия Договора распространяются на всех работников общества.

1.1.7. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, с настоящим договором, другими локальными нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды).

1.1.8. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию Работодателя на счет Самарского обкома Росхимпрофсоюза денежные средства в размере 1% из заработной платы указанных работников.

1.1.9. В рамках настоящего коллективного договора профсоюзный комитет берет на себя обязательства по оказанию помощи в защите индивидуальных трудовых прав работников, не являющихся членами профсоюза, при условии надлежащего оформления на это полномочий.

1.1.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Самарского обкома Росхимпрофсоюза денежные средства в размере 1% из зарплаты указанных работников.

1.1.11. Локальные нормативные правовые акты и иные документы имеет право подписывать председатель ППО «Криста» и председатель первичной профсоюзной организации ООО «ТПВ РУС» (на правах цеховой организации).

1.2. Предмет коллективного договора

1.2.1. Предметом настоящего Договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, охране труда и здоровья, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

1.2.2. Стороны обязуются не включать в Договор правила и нормы, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Общество.

1.2.3. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, предоставляются Работникам независимо от результатов хозяйственной деятельности Общества.

1.2.4. Гарантии и льготы, предусмотренные сверх норм, установленных действующим трудовым законодательством, предоставляются в соответствии с Договором и финансируются в пределах сумм, предусмотренных бюджетом Общества на эти цели, при условии стабильного положения Работодателя на рынке автомобилестроения, позволяющего ему обеспечивать принятые обязательства и исходя из финансового положения Общества.

1.3. Действие коллективного договора

1.3.1. Настоящий Договор заключён сроком на 3 года и вступает в действие с момента подписания его сторонами.

1.3.2. Стороны пришли к согласию, что переговоры по заключению Договора на следующий период должны начаться не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия Договора.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

1.3.3. В том случае, если ни одна из сторон не вышла с предложением о начале коллективных переговоров в сроки, указанные в п.1.4.2 настоящего Договора, Договор сохраняет своё действие, но не более одного года. Для этого Стороны подписывают Соглашение о его продлении.

1.3.4. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон.

1.3.5. Соглашение о внесении изменений или дополнений в Договор оформляется в форме Совместного решения сторон Договора, вступает в силу с момента его подписания (если в Совместном решении не определено иное) и доводится до сведения работников Общества.

1.3.6. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений настоящего Договора Работодатель и Профсоюз совместным решением вправе приостановить действия отдельных положений.

1.3.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

1.3.8. Договор сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования отдельных структурных подразделений и общества в целом, наименования органов управления общества, расторжения трудового договора с руководителями общества и лицами, подписавшими настоящий Договор.

1.4. Контроль за выполнением Договора

1.4.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.4.2. При осуществлении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.5. Ответственность Сторон по выполнению обязательств, принятых настоящим Договором

1.5.1. Лицами, ответственными за выполнение обязательств, принятых на себя Работодателем, являются представители Работодателя в соответствии с распределением функциональных обязанностей, действующим в Обществе.

1.5.2. Лицами, ответственными за выполнение обязательств, принятых на себя Работниками, являются Работники, состоящие в трудовых отношениях с Обществом, и уполномоченные представители Профсоюза в ООО «ТПВ РУС».

1.5.3. Итоги выполнения настоящего Договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

Раздел 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

2.1. Взаимные обязательства Работников и Работодателя

2.1.1. Способствовать управлению Обществом такими методами, которые в наибольшей степени обеспечивали бы культуру производства и сохранность имущества Работодателя, производство продукции, их качество и экономичность, удовлетворяющих спрос потребителей и позволяющих получить прибыль для финансирования развития производства и реализации социальной политики.

2.1.2. Стороны договорились проводить политику, направленную на:

- уважение прав человека, запрета принудительного и детского труда;
- недопущение преследований, жестокого обращения и дискриминации относительно расы, цвета кожи, религии, национального происхождения, пола, возраста, инвалидности, семейного положения или какого-либо иного статуса;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов коллектива работников и работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения работников;
- повышение эффективности производства;
- повышение качества выпускаемой продукции и услуг и снижение их себестоимости;
- предотвращения коррупции и взяточничества;
- стороны признают, что основой предоставления льгот, социальных гарантий и условий труда является успешная деятельность работодателя.

2.2. Обязательства работодателя:

2.2.1. Организовать производственную и финансово-хозяйственную деятельность, с целью обеспечения стабильной и прибыльной работы Общества и на этой основе повышать материальное благосостояние Работников, расширять возможности их занятости и повышения их профессионального уровня.

2.2.2. Обеспечение функционирования системы менеджмента качества в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001:2015.

2.2.3. Обеспечить Работникам оплату труда, безопасные условия труда и социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

2.2.4. Проводить профессиональную подготовку (в том числе обучение основным принципам производственной системы), переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на условиях и в порядке, которые определяются трудовым законодательством, трудовым договором, ученическим договором, заключённым с Работником.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации определяются работодателем с учетом мнения профсоюза.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, соглашениями, локальными нормативными актами (*ст. 196 ТК РФ*).

2.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского обслуживания и культурного развития Работников и их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.6. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по вопросам, затрагивающим трудовые, экономические и социальные интересы Работников, в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.7. Ознакомить с настоящим Договором лиц, принимаемых на работу, под роспись до заключения трудового договора, а также направлять работников при трудоустройстве в соответствующую структурную профсоюзную организацию ППО Общества для проведения разъяснительной работы о направлениях деятельности профсоюзной организации.

2.2.8. Осуществлять мероприятия по организации информирования персонала по вопросам ОТ и ТБ, производственного, социально-экономического, культурнодосугового и прочего характера.

2.2.9. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

2.2.10. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов РФ и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Обязательства Работников:

2.3.1. Добросовестно, качественно и в срок исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами.

2.3.2. Выполнять приказы и распоряжения должностных лиц, действующих от имени Работодателя, если они не противоречат требованиям законодательства.

2.3.3. Выполнять установленные в Обществе нормы труда.

2.3.4. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину в строгом соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, с должностными и технологическими инструкциями и иными локальными нормативными актами.

2.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, не предпринимать никаких действий, нарушающих безопасность производства и труда других лиц. Незамедлительно сообщать Работодателю и/или 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 несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников.

2.3.6. Содержать своё рабочее место, оборудование и приспособления в чистоте, а также соблюдать чистоту в подразделениях и на территории Общества.

2.3.7. Содействовать сохранности имущества Общества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет

ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, бережно относиться к оборудованию, инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.3.8. Стремиться к сохранению социального мира в трудовых коллективах при выполнении Работодателем условий трудового договора и настоящего Договора.

2.3.9. Соблюдать установленные в Обществе требования Кодекса этики и нести ответственность за свое этическое поведение.

2.3.10. Сохранять информацию, составляющую служебную и коммерческую тайну Общества.

2.3.11. Соблюдать и выполнять локальные нормативные акты Работодателя (рабочие стандарты, стандарты по качеству, стандарты по уборке рабочего места и др.) при выполнении трудовых обязанностей.

2.3.12. Знать и применять основные принципы производственной системы в пределах своих должностных обязанностей (трудовой функции).

2.3.13. Работники несут материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.3.14. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим КД (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

2.4. Обязательства Профсоюза, как стороны Договора, представляющего интересы работников:

2.4.1. Способствовать успешной деятельности Общества, необходимой для поддержания уровня заработной платы и социальных гарантий Работникам в соответствии с настоящим Договором.

2.4.2. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза, а также коллективные социально-трудовые права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе.

2.4.3. Проводить среди Работников целенаправленную работу по соблюдению дисциплины труда, Правил внутреннего трудового распорядка, Правил по охране труда и технике безопасности, соблюдению инструкций и правил использования спецодежды и средств индивидуальной защиты, своевременному и качественному исполнению трудовых обязанностей. Самостоятельно принимать по отношению к нарушителям трудовой, производственной дисциплины, являющимся членами Профсоюза, решительные меры воздействия, не противоречащие положениям Устава ГПО «Криста».

2.4.4. При условии выполнения Обществом требований Договора не выступать инициатором по выдвижению требований к Работодателю по вопросам, внесенным в Договор, и не защищать их с позиции силы, угрожая организацией и проведением коллективных действий, последствием которых может стать нанесение ущерба Работодателю, не организовывать и не проводить забастовки.

2.4.5. Отчитываться перед Работниками о выполнении обязательств по настоящему Договору и нести ответственность за их выполнение.

2.4.6. Оказывать работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых прав работников и непосредственно связанных с ними отношений.

2.4.7. Проводить патриотические, спортивные, культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4.8. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюз будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий и оплаты труда;

- заключения, изменения и выполнения настоящего договора;

- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюза при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»);

- если примирительные процедуры (ст.401 ТК РФ) не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

Раздел 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда Работников за счёт роста эффективности производства, повышения производительности труда, снижения себестоимости продукции, внедрения новой техники и технологий, прогрессивных систем заработной платы.

Работодатель и Работники признают, что условия оплаты труда, режима труда и отдыха регулируются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Работодателя, а также настоящим Договором.

Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства.

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие Общества, повышение уровня жизни работников и их социально-правовую защиту.

3.1. Оплата труда

Стороны договорились, что:

3.1.1. Заработная плата каждого Работника определяется его квалификацией, сложностью и условиями выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда, а также личным трудовым вкладом Работника и результатами производственно-экономической деятельности Общества в целом и максимальным размером не ограничивается.

3.1.2. Повышение уровня заработной платы работников является одной из основных целей, к которой стремятся Работодатель и Профсоюз как стороны социального партнерства. Для достижения данной цели Работодатель и профсоюз обязуются предпринимать все необходимые меры, направленные на обеспечение роста заработной платы Работников.

3.1.3. Увеличение заработной платы Работников производится путем изменения размеров тарифных ставок и окладов, введения дополнительных систем и условий премирования за счет повышения эффективности работы Общества.

Работодатель обязуется:

3.1.4. Разъяснять условия оплаты труда лицам, принимаемым на работу, и каждому работающему - в случае изменений в оплате труда.

3.1.5. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, не позднее дня выдачи заработной платы (окончательный расчёт).

Форма расчётного листка утверждается работодателем

3.1.6. Производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

30 числа месяца – заработная плата за первую половину месяца;

15 числа месяца, следующего за отчетным – окончательный расчет.

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

Заработная плата вновь принятым работникам за первый месяц работы выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные в Обществе для выплаты заработной платы, в размере, пропорциональном фактически отработанному в расчетном периоде времени.

При задержке сроков выплаты заработной платы, независимо от формы выплаты, невыплаченные суммы перечисляются согласно законодательству.

3.1.7. Производить выплату заработной платы и иных денежных средств Работникам, путем зачисления на их личные карт-счета и обеспечения возможности получения наличных денежных средств с использованием пластиковых карт банка, исходя из существующего зарплатного проекта, через банкоматы обслуживающего банка.

3.1.8. Работник, выбравший для выплаты заработной платы иную кредитную организацию, отличную от зарплатного проекта Работодателя, в письменной форме даёт согласие на оплату из его заработной платы суммы дополнительных расходов, связанных с организацией и осуществлением перевода его заработной платы на отдельный счёт:

- оплаты дополнительных расходов, связанных с формированием отдельного платежа сотрудниками бухгалтерской, финансовой служб и прочих ответственных подразделений (формирование отдельной заявки, отправка в банк платежного поручения - аванс, подсчет, оплата отпуска, окончательный расчет);
- оплаты банковских услуг по действующим тарифам банков (стоимость платежного поручения, комиссию за зачисление денежных средств на счёт и другие расходы).

При этом работник берет на себя ответственность самостоятельно контролировать весь процесс зачисления заработной платы на указанные Работодателю реквизиты и решать все спорные моменты с банком.

3.2. Тарифные ставки и оклады, минимальная оплата труда

3.2.1. Оплата труда работников производится в соответствии с действующим ТК РФ, настоящим договором и локальными нормативными актами Общества, регулирующими вопросы оплаты труда Работников.

3.2.2. Работодатель применяет, исходя из системы оплаты труда утверждаемой Работодателем, для оплаты труда работников Общества:

- рабочих-повременщиков - почасовую оплату труда за фактически отработанное время, в соответствии с утвержденной у Работодателя единой тарифной сеткой или оклады, утвержденные штатным расписанием;
- рабочих-сдельщиков - сдельные расценки за фактически изготовленную продукцию;
- руководителей, специалистов и служащих - должностные оклады, утвержденные штатным расписанием.

3.2.3. Тарифная часть заработной платы начисляется по присвоенному работнику тарифному разряду (окладу).

3.2.4. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

3.2.5. Месячная заработная плата работника общества, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

При определении месячной заработной платы Работника учитывается оплата по должностным окладам (тарифным ставкам), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3.2.6. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Общества и при условии достижения целевых показателей по чистой прибыли и операционному денежному потоку за 12 месяцев, предшествующих повышению заработной платы, выполнению показателей по производительности труда и при отсутствии рисков непрерывности деятельности, в том числе таких как санкционные ограничения, существенным образом влияющие на возможность продолжения производственной и хозяйственной деятельности, Работодатель производит повышение заработной платы (**индексацию**) в соответствии со ст. 134 ТК РФ и локальным нормативным актом, принимаемым Работодателем, с учетом мнения профсоюза.

3.3. Доплаты и надбавки

3.3.1. Системы доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

3.3.2. Производить оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтверждаемых результатами специальной оценки условий труда, в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в соответствии с Положением, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, либо трудовым договором.

3.3.3. Установить всем работникам предприятия, работающим в сменном режиме, в случаях, если время их работы по установленному им графику совпадает с ночным (с 22-00 до 6-00) временем, доплату за работу в ночное время – 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время в соответствующих периодах.

3.3.4. Производить частичную оплату питания Работникам Общества в соответствии с Положением, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3.5. Производить бригадирам, не освобожденным от основной работы, доплату за руководство бригадой в соответствии с Положением, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3.6. Выплачивать надбавку за профессиональное мастерство в соответствии с Положением, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3.7. Производить доплаты за интенсивность труда, за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части, в соответствии с Положением, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3.8. Производить доплату за самоконтроль качества продукции в соответствии с Положением, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3.9. Производить доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника в размере, устанавливаемом по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Премии, поощрительные выплаты, награды и подарки

Стороны договорились, что:

3.4.1. Работодатель поощряет работников за добросовестный эффективный труд в соответствии с локально-нормативными актами, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.4.2. Работодатель обязуется производить выплату премий Работникам согласно Положениям, утверждаемым Работодателем.

3.4.3. Работодатель обязуется поощрять наставников и руководителей производственной практики в соответствии с Положением, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.4.4. Профсоюзный комитет поощряет Работников Общества за активное участие в общественной жизни коллектива:

- объявляет благодарность и награждает ценными подарками;
- выплачивает премии из средств профсоюзного бюджета;
- награждает Почетными грамотами Профсоюзного комитета.

3.5. Оплата работ в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата при невыполнении норм выработки, оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, оплата времени простоя.

3.5.1. Привлечение работника к сверхурочным работам осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере от оклада (тарифа), за последующие часы - в двойном размере от оклада (тарифа).

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, при этом время отработанное сверхурочно подлежит оплате в одинарном размере, а время предоставленного дополнительно отдыха оплате не подлежит.

3.5.2. Привлечение работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- Работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх нормы рабочего времени.

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

3.5.3. Оплата труда при невыполнении норм выработки производится в соответствии со ст. 155 ТК РФ.

3.5.4. Оплата труда при изготовлении продукции оказавшейся браком, производится в соответствии со ст. 156 ТК РФ.

Работник обязан немедленно сообщить руководству обо всех случаях обнаружения брака изготавливаемой продукции. При несообщении о браке и дальнейшем изготовлении бракованной продукции работа не оплачивается.

3.5.5. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан незамедлительно сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

Раздел 4. ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Организация труда

4.1.1. В обществе действует и развивается бригадная форма организации труда с общей и индивидуальной ответственностью всех членов бригады за выполняемую работу и мероприятия по повышению качества и производительности труда.

4.1.2. Члены бригады осваивают смежные операции и профессии, при необходимости совмещают либо выполняют их за отсутствующих, осуществляют периодическое перераспределение работ между собой либо перемещение по рабочим местам, включая рабочие места различной квалификации.

4.1.3. Руководителями подразделений общества разрабатываются и внедряются мероприятия, обеспечивающие сокращение до нормативных значений дополнительных и непроизводительных работ по отклонениям от технологического процесса, а также внутрисменных потерь рабочего времени, вызванных различными отклонениями от нормального хода производства.

4.2. Нормирование труда.

Работодатель обязуется:

4.2.1. Определять нормы труда на выполнение работ на основе общемашиностроительных, отраслевых и разработанных в Обществе нормативов с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.2.2. Совместно с профсоюзом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства.

4.2.3. Осуществлять применение систем нормирования труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с положением принятым работодателем по согласованию с профсоюзом.

4.2.4. Проводить внеочередной пересмотр норм лишь при условии, что при специальной оценке рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Предусмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

4.2.5. При внедрении в производство технических, организационных мероприятий, связанных с заменой или модернизацией оборудования, оснастки, инструмента, заменой материалов, комплектующих изделий, улучшением обеспечения и обслуживания рабочих мест и других мероприятий, способствующих росту производительности труда и снижению трудоемкости, проводится уточнение и изменение действующих норм труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2.6. Работодатель извещает работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца до их введения.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим работы.

5.1.1. Для работников общества, продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), время прихода и ухода с работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и питания определяется трудовым договором, ПВТР и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзом.

5.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников общества составляет 40 часов в неделю.

5.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет и работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю;

- для работников, занятых на рабочих местах, на которых по результатам специальной оценки условий труда в качестве компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотрено сокращение рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.1.4. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в п. 5.1.3 настоящего Коллективного договора, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

В таком же порядке может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов.

5.1.5. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых по графику сменности.

5.1.6. В случае производственной необходимости работодатель может устанавливать сменную работу.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие

5.1.7. В производствах, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории еженедельная продолжительность рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени.

Учётным периодом устанавливается один календарный год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца (ст. 104 ТК РФ).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ПВТР, с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

5.1.8. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), утверждается работодателем локальным нормативным правовым актом, принятым по согласованию с профсоюзом (ст. 105 ТК РФ).

5.1.9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным правовым актом по согласованию с профсоюзом.

5.1.10. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

5.1.11. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в установленном законодательством порядке .

5.1.13. По желанию работника, отработанные им выходные и праздничные дни, в связи с изменением его режима труда и отдыха, оплачиваются и компенсируются в установленном законодательством порядке.

5.1.14. На основании письменного распоряжения работодателя по ходатайству профсоюза или иной заинтересованной организации, работники для участия в общественно-значимых, корпоративных, спортивных и иных мероприятиях, предусмотренных настоящим договором, могут освобождаться от работы с сохранением средней заработной платы.

5.1.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих подразделениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

5.2. Отпуска

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

5.2.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с трудовым законодательством.

5.2.3. Для обеспечения бесперебойной и эффективной работы Общества, 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.

5.2.4. Всем работникам общества очередные отпуска предоставляются согласно графикам отпусков, утвержденным руководителем подразделения, не позднее чем за две недели до наступающего календарного года и обеспечивающим нормальный ход производства.

5.2.5. Изменения в график отпусков, в течение года производятся по соглашению между Работником и Работодателем.

5.2.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

5.2.7. Работникам дополнительно предоставляется отпуск по личному заявлению, оплачиваемый по среднему дневному заработку, в порядке, предусмотренном частью 4 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, в следующих случаях:

- в случае смерти близкого родственника (родители, родители жены/мужа, супруга, детей, отчима/мачехи, бывшего опекуна/попечителя работника, родных братьев и сестёр) - продолжительностью три календарных дня;
- при личном браке - продолжительностью три календарных дня;
- для отца, при рождении ребенка в день выписки супруги с ребёнком из родильного дома - продолжительностью один календарный день;
- в День Знаний 1 сентября (одному из родителей или опекуну школьников 1-4 класса) - продолжительностью один календарный день.

Если День Знаний приходится на воскресенье или субботу (в случаях, когда суббота является выходным днем в школе) данный дополнительный отпуск предоставляется с переносом на один (два) дня соответственно;

День неиспользованного дополнительного отпуска не подлежит переносу на следующий год. Оплата дней дополнительного отпуска, предусмотренных настоящим пунктом, осуществляется в день выплаты заработной платы за месяц, в котором отпуск был предоставлен.

5.2.8. В связи со смертью супруги, супруга, детей, родителей (в т.ч. супруга/супруги), отчима/мачехи, бывшего опекуна/попечителя работника, родных братьев и сестер работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 10 календарных дней.

5.2.9. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников, в порядке и на условиях, определенных Положениями по согласованию с профсоюзом.

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

5.2.11. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и количеством дней отпуска

устанавливается локальным нормативным актом Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Раздел 6. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Стороны признают, что условия найма, увольнения, соблюдения работниками трудовой дисциплины, обеспечение занятости регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящего Договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в Обществе, иными локальными нормативными актами.

Профсоюзный комитет обязуется представлять от имени Работников при возникновении трудовых споров по вопросам условий найма, увольнения, профессионального продвижения, аттестации.

6.1. Трудовые отношения

6.1.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и порядком, установленным в Обществе. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, (профстандартом, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой для выполнения определенной трудовой функции) иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, и Коллективным договором под роспись.

6.1.2. Работодатель и Профсоюзный комитет проводят разъяснительную работу с вновь принятыми работниками по содержанию положений Коллективного договора.

6.1.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим Договором.

6.1.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.2. Трудовая дисциплина

Дисциплина труда - обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

6.2.1. Работодатель обязуется создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками трудовой дисциплины, в соответствии с Трудовым кодексом, иными локальными нормативными актами, настоящим Договором.

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

6.2.2. Проводить политику, направленную на укрепление трудовой дисциплины.

6.2.3. Применять к Работникам Общества за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них трудовых обязанностей дополнительно к предусмотренным трудовым законодательством дисциплинарным взысканиям меры воздействия:

- не начислять и не выплачивать премию или уменьшать ее размер в порядке, определяемом локальными нормативными актами Работодателя;

- в случае применения дисциплинарного взыскания лишать права на льготы, установленные настоящим Договором, если такая возможность предусмотрена Положением о соответствующем виде льгот, утверждаемым Работодателем.

6.3. Обеспечение занятости

Стороны признают, что гарантированная занятость - важное условие благополучия Работника.

6.3.1. Работодатель обязуется обеспечивать максимально возможную занятость.

6.3.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов производства и других объективных причин сокращения.

6.3.3. Работодатель обязуется при проведении мероприятий в связи с сокращением численности или штата работников обеспечивать строгое исполнение требований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и законом «О занятости населения в Российской Федерации».

6.3.4. Работнику, по его заявлению, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, при наличии производственной возможности, предоставляется время для поиска работы, не менее 4х часов в неделю с оплатой 2/3 от тарифной ставки (оклада).

6.4. Подготовка кадров, профессиональная переподготовка и повышение квалификации

6.4.1. Стороны признают, что повышение квалификации, профессиональная подготовка и переподготовка, а также обучение основным принципам производственной системы Работника должны проводиться, исходя из интересов достижения бизнес-целей Общества.

Работодатель и профсоюз обязуются:

6.4.2. Создавать условия для профессионального роста работников и развития карьеры, путем организации системы подготовки, обучения, переподготовки и аттестации персонала, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию и повысить квалификацию по своей специальности.

6.4.3. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с учебно-методическими документами по профессиональному обучению и согласно заявкам подразделений, на базе Общества, а при необходимости в образовательных учреждениях.

6.4.4. Содействовать профессиональной ориентации, производственной практики учащихся образовательных учреждений в производственных цехах Общества, проведения производственной практики учащихся колледжей, студентов ВУЗов (детей работников предприятия) по профессиям, являющимся профилирующими для предприятия.

6.4.5. Предоставлять льготы, установленные работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования (высшего и среднего звена) при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.4.6. Предоставлять приоритет работникам, прошедшим переподготовку и повысившим свой профессиональный уровень, в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии вакансий.

РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились, что политика Работодателя в области охраны труда строится на принципе обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья Работников в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в Трудовом кодексе.

Каждый Работник Общества имеет право на охрану труда и здоровья, а также на отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности и от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Работодатель обязуется проводить мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда: внедрять современное оборудование, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты, предупреждающие производственный травматизм, а также проводить санитарно-гигиенические мероприятия, направленные на предотвращение возникновения профессиональных и общих заболеваний.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право: осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; осуществлять проверку состояния условий охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных настоящим Договором; защищать права и интересы Работников по вопросам условий труда и безопасности на производстве, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Для реализации этих задач Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и безопасности труда.

В случае выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, Профсоюзный комитет вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения этих нарушений, а в случае неприятия мер - обратиться в Федеральную инспекцию труда.

За активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний на производстве, Работодатель может устанавливать уполномоченному по охране труда дополнительный оплачиваемый отпуск или надбавку к заработной плате.

7.1. Охрана труда

Работодатель обязуется провести и выполнить мероприятия в соответствии с выделенными лимитами средств в бюджете Общества, а также:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда Работникам на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических мероприятий, в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим Договором.

7.1.2. Систематически информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях, о необходимых и обязательных к применению средствах индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.3. Разрабатывать, пересматривать и утверждать с учетом мнения Профсоюзного комитета инструкции по охране труда для работников Общества.

7.1.4. Обеспечить проведение обучения и инструктажа работников по охране труда, промышленной и пожарной безопасности. Не допускать к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж, получившие неудовлетворительную оценку в результате проверки знаний.

7.1.5. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком, мылом, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от её продолжительности. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены. Замена молока может производиться равноценными пищевыми продуктами, в том числе витаминными препаратами.

Бесплатная выдача молока или равноценных моло продуктов, в том числе витаминных препаратов, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда не выдается:

- а) в нерабочие дни;
- б) в дни отпуска;
- в) в дни служебных командировок;
- г) в дни учебы с отрывом от производства;
- д) в дни выполнения работ на других участках производства, где выдача молока и других равноценных пищевых продуктов не предусмотрена;
- е) в дни выполнения государственных и общественных обязанностей;
- ж) в период временной нетрудоспособности при общих заболеваниях;
- з) в дни пребывания в больнице или санатории на лечении.

По личному заявлению работника выдача молока может быть заменена денежной компенсационной выплатой.

7.1.6. Обеспечить бесперебойную подачу горячей и холодной воды в душевые и умывальники. Содержать санитарно-бытовые помещения в надлежащем состоянии.

7.1.7. Содержать в порядке территорию, обозначать и соблюдать требуемые габариты проездов, проходов, эвакуационных выходов, обеспечивать безопасность при эксплуатации цехового транспорта, организовывать содержание в чистоте и порядке рабочие места, места общего пользования и производственные участки, соблюдать санитарно-гигиенические требования в комнатах приема пищи, раздевалках и душевых.

7.1.8. Проводить обучение Работников как по основной профессии, так и при совмещении профессий по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, в том числе при необходимости в связи с эксплуатацией объектов, подведомственных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору.

7.1.9. Обеспечивать Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия, соответствующей номенклатуры и надлежащего качества. Под СИЗ понимаются средства индивидуального пользования (спецодежда, спецобувь и другие СИЗ), используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на Работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Предоставление работникам СИЗ осуществляется в соответствии с «Нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», а также на основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в установленном порядке.

Перечень профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом локально-нормативным актом или приказом по Обществу.

7.1.10. Организовать надлежащий учет и контроль за выдачей Работникам СИЗ в установленные сроки. За счёт собственных средств организовать надлежащий уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ при преждевременном выходе их из строя не по вине Работников.

7.1.11. Обеспечивать работников, выполняющих работу, требующую использования защитных очков и имеющих ослабленное зрение, корректирующими очками за счет средств Работодателя при предоставлении медицинского заключения.

7.1.12. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ), на рабочих местах в подразделениях Общества, в соответствии с действующей Методикой проведения специальной оценки труда.

По результатам СОУТ разработать мероприятия по дальнейшему улучшению воздушной среды, освещённости, нормализации температурного режима, снижению уровня шума, устранению тяжёлого физического труда и обеспечить их выполнение в установленные сроки.

Проводить СОУТ на рабочих местах после перемонтажа оборудования, введения в технологию новых материалов, модернизации рабочих мест (постов).

Если по результатам СОУТ рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, работодатель разрабатывает с участием профсоюза соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

В спорных ситуациях между представителями Работодателя и Профсоюзного комитета, по условиям труда Работников, принять меры по внеплановому проведению замеров производственной среды и получению необходимых замеров (оформлению протокола по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса), и принятию в дальнейшем соответствующих мероприятий.

7.1.13. Организовывать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, происшедших с Работниками, в порядке и в сроки, предусмотренные законодательными актами. Привлекать представителей Профсоюза в комиссии по расследованию несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, происшедших в Обществе.

7.1.14. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, связь с производственной деятельностью которого подтверждается актами специального расследования, выплачивать его семье сверх установленных законодательством сумм, в качестве возмещения имущественного вреда, единовременное пособие в размере годового заработка в месячный срок со дня смерти кормильца.

7.1.15. Возмещать вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размере, установленном действующим законодательством, выплачиваются за счет средств работодателя.

7.1.16. Обеспечить полноправное участие профсоюза организации (его представителей), технической инспекции труда профсоюзов в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

7.1.17. Создавать необходимые условия для работы общественных уполномоченных по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями и другими нормативными и справочными материалами. Предоставлять общественным уполномоченным по охране труда от 2 до часов в неделю для осуществления общественной работы с сохранением среднего заработка по основному месту работы, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения.

Работники обязуются:

7.1.17. Соблюдать требования охраны труда, промышленной, пожарной и транспортной безопасности установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями работодателя.

7.1.18. Проходить все виды инструктажей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда на рабочем месте и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, при необходимости проходить первичное и периодическое обучения по пожарной, промышленной и транспортной безопасности с последующей проверкой знаний работников.

7.1.19. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.20. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья.

7.1.21. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.1.22. Содержать в порядке и чистоте рабочие места, места общего пользования и производственные участки, бережно относиться к имуществу, оборудованию, материалам и инструментам работодателя, соблюдать санитарно-гигиенические требования в комнатах приема пищи, раздевалках и душевых.

7.1.23. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

7.2. Охрана здоровья

Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить работу заводского медицинского пункта в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые денежные средства для содержания медицинского пункта, для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов.

7.2.2. Обеспечивать подразделения Общества в соответствии с нормативными потребностями медицинскими аптечками для оказания первой доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях на производстве.

7.2.3. Не допускать работу беременных женщин на тяжелых работах, с вредными и опасными условиями труда. Переводить их на более легкую работу, исключая воздействие вредных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежнему рабочему месту.

7.2.4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение

трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.2.5. Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ работников от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра без уважительной причины.

При уклонении работников от прохождения обязательных периодических медицинских осмотров или невыполнении ими рекомендаций по результатам проведенных обследований руководитель обязан не допускать их к выполнению трудовых обязанностей.

7.2.6. По окончании периодического медосмотра обсуждать его результаты с разработкой конкретных мероприятий по снижению заболеваемости и улучшению условий труда работающим.

7.2.7. Не допускать к работе лиц, при выявлении у них в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке, противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

7.2.8. Предоставлять время по личному заявлению работника для проведения медицинских осмотров, врачебных консультаций и сдачи анализов в рамках диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка по основному месту работы. Данное время предоставляется по согласованию с работодателем.

7.2.9. Предоставлять время с сохранением средней заработной платы по основному месту работы для прохождения медицинского обследования беременным женщинам и работникам по направлению работодателя. Списки работников для прохождения периодического медицинского обследования ежегодно формируются и утверждаются работодателем. Медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг) (ст. 213 ТК РФ, ст. 255 НК).

7.2.10. Работодатель предоставляет женщинам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим предоставлением подтверждающего документа.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Совместно с представителями Работодателя осуществлять контроль за соблюдением безопасных условий труда в Обществе.

7.3.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования организаций и их подразделений по вопросам охраны труда и здоровья.

7.3.3. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

7.3.4. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда и здоровья Работников.

7.3.5. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

7.3.6. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

7.3.7. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда, промышленной, пожарной и транспортной безопасности.

7.3.8. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

7.3.9. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда в Самарской области для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.10. Установить постоянный контроль за содержанием в чистоте и порядке рабочих мест и производственных участков, соблюдением работниками санитарно-гигиенических требований в комнатах приема пищи, раздевалках и душевых. Направлять рекомендации работодателю об улучшении состояния санитарно-бытовых условий для работников

7.4. Экология.

7.4.1. Работодатель обеспечивает функционирование системы экологического менеджмента в соответствии с требованиями международного стандарта ИСО 14001-2015.

Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о внедрении гендерного подхода в коллективно-договорный процесс. В целях составления гендерной картины организации решено осуществить следующие мероприятия:

8.1.1. составить статистический анализ использования женского и мужского труда по показателям, установленным официальной статистикой;

8.1.2. провести анализ уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях;

8.1.3. осуществить анализ на предмет, какие рабочие места по уровню оплаты занимают мужчины и женщины;

8.1.4. разработать правила служебного продвижения работников с учетом гендерного подхода;

8.1.5. разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин. Например, после выхода из декретного отпуска по беременности и родам;

8.1.6. освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

8.1.7. освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен;

8.1.8. не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8, детей-инвалидов до 16 лет;

8.1.9. предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц;

8.1.10. освободить от платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях работодателя семьи работников, получивших трудовое увечье в организации.

8.2. Стороны будут руководствоваться нормами и положениями, определенными в разделе XII ТК РФ, в иных федеральных законах и действующем законодательстве при регулировании труда:

- а) женщин, лиц с семейными обязанностями (*ст.ст. 253-264 ТК РФ*);
- б) работников в возрасте до восемнадцати лет (*ст.ст. 265-272 ТК РФ*);
- в) лиц, работающих по совместительству (*ст.ст. 282-288 ТК РФ*);
- г) работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (*ст.ст. 289-292 ТК РФ*);
- д) работников, занятых на сезонных работах (*ст.ст. 293-296 ТК РФ*);
- е) работников транспорта (*ст.ст. 328-330 ТК РФ*);
- ж) руководителя организации и членов коллегиального, исполнительного органа организации (*ст.ст. 273-281 ТК РФ*);
- з) медицинских работников (*ст. 350 ТК РФ*);
- и) других категорий работников.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

9.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (*ст. 2 ТК РФ*);

9.1.2. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

9.1.3. производить полную компенсацию расходов на лечение работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;

9.1.4. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки за счет средств работодателя и других финансовых источников;

Профсоюзный комитет обязуется:

9.1.5. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.1.6. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

9.1.7. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.2. Общественное питание на производстве.

Стороны решили предпринять меры по организации общественного питания. В этих целях работодатель заключает договор на обслуживание работников с комбинатом общественного питания и обязуется:

9.2.1. обеспечить на предприятии общественное питание из расчета не менее 300 посадочных мест.

9.2.2. Совместно с профсоюзом осуществлять контроль за работой столовых и выполнением договорных обязательств компанией, организующей питание.

9.3. Организация транспортного обслуживания

Работодатель обеспечивает доставку Работников Общества на работу и с работы по согласованным и утвержденным маршрутам транспортом за счет средств Общества.

Работодатель выделяет денежную компенсацию работникам, не использующим для проезда на работу и с работы служебный транспорт, в размере стоимости проезда в городском общественном транспорте.

Работодатель выделяет бесплатно автобус на организацию похорон: – работников и пенсионеров Общества, – близких родственников (супруг, супруга, родители, дети).

Работодатель выделяет бесплатно автотранспорт на организацию спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для участия в городских и областных смотрах, турнирах и мероприятиях.

9.4. Культура, спорт, быт

Работодатель и профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Работодатель:

9.4.1. предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя либо арендованные им объекты культурного, спортивного, туристического и оздоровительного назначения (ст. 377 ТК РФ);

9.4.2. обеспечивает за счет работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов.

9.4.3. выделяет денежные средства на проведение в Обществе спортивно-оздоровительной, культурно-массовой работы и других социально значимых мероприятий (при наличии финансовой возможности).

Профсоюз:

9.4.4. направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников и членов их семей;

9.4.5. осуществляет контроль за своевременным и целенаправленным использованием средств на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9.4.6. Работники обязуются активно участвовать в культурно-массовых и физкультурно-оздоровительной мероприятиях.

9.5. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

Работодатель и профсоюз отмечают, что обеспечение и расширение социальных гарантий способствуют более полному и глубокому разрешению проблем труда и повышению эффективности производства. Единственным источником расширения социальных гарантий является повышение производительности труда.

Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.5.1. Поощрять работника за безупречный труд на предприятии в соответствии с локально-нормативными актами;

9.5.2. Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) на похороны (погребение) близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) при предоставлении свидетельства о смерти;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;

в) в случае смерти Работника Общества или пенсионера (состоящего на профучете в профсоюзной организации Общества), Работодатель производит единовременную выплату материальной помощи при предъявлении подтверждающих документов одному из близких родственников (в зависимости от финансового состояния Общества).

другие жизненно-важные обстоятельства для работника.

9.5.3. В целях поддержки детства и материнства Работодатель производит единовременные выплаты на каждого ребёнка, в соответствии с положением утверждённым Работодателем :

- День защиты детей
- День знаний
- День матери
- День инвалида

9.5.4. Исходя из финансовой возможности назначать социальную выплату многодетным одиноким родителям в размере 2000 рублей на каждого несовершеннолетнего ребёнка, в соответствии с положением утверждённым работодателем.

9.5.5. Женщине – Работнику Общества при рождении ребенка единовременное пособие в соответствии с действующим локальным нормативным актом Общества.

9.5.6. Исходя из финансовой возможности единоразово премировать работников Общества к юбилейным датам, в соответствии с локально-нормативным актом, в следующих размерах:

в связи с юбилейными датами работника - не менее 3000 (три тысячи) рублей.

при достижении пенсионного возраста работника - не менее – 3000 (три тысячи) рублей.

9.5.7. К профессиональным праздникам ежегодно издается приказ о поощрении лучших работников Общества в виде денежной премии в размере, определяемом работодателем и профсоюзом, занесением на Доску Почета, награждением грамотами и благодарностями Общества, а также грамотами и благодарностями органов государственной и муниципальной власти.

9.5.8. Профсоюз выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

9.5.9. Оплачивать найм жилого помещения или квартиры иногородним работникам Общества, исходя из финансовых возможностей Общества на основании совместного решения работодателя и профсоюза.

9.5.10. Работодатель оказывает содействие в приобретении путёвок в летнее время детям Работников Общества по льготной цене в оздоровительные и санаторные лагеря.

9.5.11. Работодатель обязуется выплачивать материальную помощь в размере от 3000,00 до 5000,00 рублей Работникам пострадавшим от пожаров и квартирных краж, при предоставлении подтверждающего документа соответствующего государственного органа.

9.5.12. Работодатель, в целях поддержки участников военных действий, выплачивает ко Дню Победы работникам, принимавшим участие в военных действиях, материальную помощь на основании приказа Генерального директора Общества.

9.5.13. Исходя из финансовой возможности Общества Работодатель, на основании приказа Генерального директора Общества, выделяет денежные средства на подарки всем работникам-мужчинам к празднику - «День защитника отечества» (23 февраля) и всем работникам-женщинам к празднику «Международный женский день» (8 марта).

9.5.14. Оказывать материальную помощь молодым Работникам, возвратившимся на работу в Общество после прохождения военной службы, по решению на основании приказа Генерального директора Общества исходя из финансовой возможности Общества.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

В соответствии с законодательством РФ в Обществе запрещено применение и привлечение детского труда.

10.1. В целях более эффективного участия молодежи в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодежи стороны настоящего Договора договорились:

10.1.1. содействовать созданию совета объединения молодежи;

10.1.2. согласовывать план-бюджет объединения молодежи и содействовать продвижению молодых рабочих и специалистов;

10.1.3. способствовать адаптации и выстраиванию коммуникаций с непосредственным трудовым коллективом, создавать условия для вовлеченности молодежи во все рабочие процессы работодателя, развивать наставничество и передачу опыта от старших коллег по работе;

10.1.4. передавать молодежи корпоративные ценности, традиции, знания, опыт, культуру общения, деловой этикет, принятый у работодателя;

10.1.5. способствовать межличностному общению и коммуникациям между молодыми сотрудниками и руководящим составом работодателя, создавать условия для карьерного роста для молодежи, предоставлять возможность проявлять инициативу и предлагать новые идеи для развития общества;

10.1.6. способствовать проведению профориентационной работы с молодежью в учебных заведениях и трудоустройству молодых работников в Обществе, приглашать студентов на прохождение всех видов практик, а также развивать взаимодействие с учебными заведениями;

10.1.7. предоставлять преимущественное право при приеме на работу работникам, призванным из Общества на срочную военную службу или альтернативную гражданскую службу и возвратившимся в Общество в течение 3-х месяцев, после увольнения с военной, альтернативной службы;

10.1.8. организовывать и проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;

10.1.9. организовывать и проводить массовые спортивные и физкультурно - оздоровительные мероприятия и спартакиады;

10.1.10. содействовать в организации и проведении культурно-массовых мероприятий с целью выявления активной молодежи.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. оказывать содействие профсоюзу в создании заводских комиссий по работе среди молодежи;

10.2.2. квотировать рабочие места для трудоустройства выпускников школ, молодых специалистов, окончивших профессиональные учебные заведения, демобилизованных из рядов Вооруженных сил РФ;

10.2.3. создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры на профессиональное обучение без отрыва от работы;

10.2.4. в рамках социального партнерства с образовательными учреждениями города, заключать трудовые договоры с молодежью в возрасте до 18 лет в соответствии с ТК;

10.2.5. организовывать бесплатные обязательные предварительные медицинские освидетельствования при заключении трудового договора для лиц, не достигших возраста 18 лет;

10.2.6. выделять средства на обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (ТК)

10.2.7. предоставлять оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет, проработавшим у работодателя непрерывно не менее шести месяцев, не допускать непредставления оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд работникам в этом возрасте;

10.2.8. не допускать отзыва из отпуска работников в возрасте до 18 лет, а также замены отпуска денежной компенсацией этой категории работников;

10.2.9. соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования, а также устанавливать по возможности гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации;

10.2.10. решать вопросы профессионального роста молодых людей с соответствующим повышением заработной платы.

10.3. Профсоюз обязуется:

10.3.1. создавать при профсоюзе комиссии по работе среди молодежи;

10.3.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность и деятельность объединения молодежи;

10.3.3. анализировать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

10.3.4. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медицинские осмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.);

10.3.5. содействовать при заключении трудового договора с работодателем молодежи, не достигшей 18 лет, своевременно пройти обязательное предварительное медицинское освидетельствование в соответствии с ТК;

10.3.6. не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

10.3.7. контролировать правильность предоставления отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии с ТК РФ;

10.3.8. контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя;

10.3.9. широко информировать молодых работников о задачах профсоюза в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

11.1. Работодатель и профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

11.2. Каждый работник имеет право беспрепятственно вступать в профсоюз.

11.3. При смене собственника Общества гарантируется деятельность профсоюза.

11.4. **Работодатель признает**, что профсоюз является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

11.4.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.4.2. содействия их занятости;

11.4.3. ведения коллективных переговоров, заключения КД и контроля за его выполнением;

11.4.4. соблюдения трудового законодательства;

11.4.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.5. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом профессионального союза работников Росхимпрофсоюза (*ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

11.6. Работодатель содействует деятельности Профсоюзной организации, реализации законных прав и интересов Работников и их представителей, обеспечивает содействие деятельности Профсоюзной организации со стороны руководителей структурных подразделений и других должностных лиц Общества.

11.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюза и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим договором Работодатель обязуется:

11.7.1. соблюдать права профсоюзов, установленные действующим законодательством и настоящим договором (глава 58 ТК РФ);

11.7.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.7.3. представлять профсоюзу по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню (ст. 37 части седьмая и восьмая ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.7.4. безвозмездно предоставлять профсоюзу, действующей на предприятии, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с КД предоставлять профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

11.7.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюза. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено КД. В случае если в организации действует несколько первичных профорганизаций, входящих в объединенную профсоюзную организацию «Криста», работодатель решает вопрос о предоставлении им помещения и оборудования с учетом количества представляемых ими членов профсоюза;

11.7.6. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.7.7. распространять действующие в обществе социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов общества;

11.7.8. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюза в работе коллегиального руководящего органа общества (глава 8 ТК РФ);

11.7.9. расследовать и учитывать в обществе все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с положением «о порядке расследования несчастных случаев» и «правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

11.7.10. ежемесячно, в соответствии со ст. 377 ТК РФ и ст. 28 Федерального закона № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности», обеспечивать взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, на основе их письменных заявлений и перечисление на расчетный счет Самарского обкома Росхимпрофсоюза – в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзу одновременно с выплатой заработной платы;

11.7.11. предоставлять в бесплатное пользование профсоюзу здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

11.8. Заявления, поданные Работниками о перечислении членских профсоюзных взносов и перечислении денежных средств, сохраняют свою силу при:

переводе Работника из одного структурного подразделения Общества в другое (внутри одного юридического лица);

смене собственника Общества и единоличного исполнительного органа;

смене наименования Общества;

реорганизации Общества;

смене наименования Профсоюза и (или) Первичной профсоюзной организации;

реорганизации Профсоюза и (или) Первичной профсоюзной организации.

11.9. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК РФ), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

11.10. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда, за выполнением договора) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя.

11.11. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

11.12. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.13. Профсоюз организует:

11.13.1. оформление документов на награждение члена профсоюза министерскими знаками отличия в труде, дающими право на присвоение звания «Ветеран труда», присвоение звания «Заслуженный ветеран профсоюзного движения работников химической промышленности Самарской области», с

оформлением министерской награды и выдачей материального вознаграждения, награждение профсоюзными знаками ЦК Росхимпрофсоюза с выдачей денежной премии;

11.13.2. бесплатные юридические консультации члену профсоюза специалистов обкома профсоюза в решении вопросов заработной платы, труда, отдыха и других, предусмотренных договором прав;

11.13.3. возможность получения льготных путевок в дома отдыха, пансионаты, приобретенных частично за счет профсоюза (20 % стоимости за счет ФНПР);

11.13.4. возможность получения новогодних подарков члену профсоюза;

11.13.5. содействие члену профсоюза в оздоровлении детей;

11.13.6. возможность получения члену профсоюза беспроцентных займов из средств профсоюза;

11.13.7. возможность получения члену профсоюза материальной помощи из средств областного профсоюзного бюджета, первичной профсоюзной организации.

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В случае возникновения разногласий по толкованию и разъяснении настоящего Договора, эти разногласия могут стать предметом переговоров Сторон.

12.2. Подписанный Сторонами Договор работодатель в семидневный срок направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду.

12.3. Настоящий договор составлен и подписан в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.