

Коллективный договор между работниками и работодателем акционерное общество "Желдорреммаш"

1. ВВЕДЕНИЕ

Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с трудом иные отношения между Работодателем - акционерным обществом «Желдорреммаш» (далее — Организация или Работодатель), в лице генерального директора акционерного общества «Желдорреммаш» либо лица которому переданы полномочия единоличного исполнительного органа, а также лица уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке и Работниками Организации (далее — Работники), в лице объединённой первичной профсоюзной организации Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) акционерного общества «Желдорреммаш» (ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО «Желдорреммаш») объединяющая в совокупности более половины работников АО «Желдорреммаш»

Коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Сокращения, применяемые в Коллективном договоре: «Организация», «Работодатель», «Работники», «ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО «Желдорреммаш»», «Профком», в равной мере распространяются на основной текст и на приложения к нему.

1.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор в период его действия вносятся по обоюдному согласию сторон в порядке,

предусмотренном Трудовым кодексом РФ и/или настоящим Коллективным договором и оформляются в виде Приложений к Коллективному договору.

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению Коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

Если ни одна из сторон Коллективного договора за три месяца до окончания его срока не направит другой стороне уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора, то настоящий Коллективный договор считается продлённым на очередной трёхлетний срок.

1.3. Локальные нормативные акты, принятые Работодателем, в том числе до заключения настоящего Коллективного договора, приводятся в соответствие с настоящим Коллективным договором и действуют в части, ему не противоречащей.

Локальные нормативные акты Работодателя, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, Коллективным договором или Соглашением, являются недействительными.

1.4. Настоящий Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации Организации; в случае изменения наименования Организации, расторжения трудового договора с управляющим директором Организации.

1.5. Стороны заинтересованы в устойчивой хозяйственной деятельности Организации, в поддержании обстановки обоюдного доверия и взаимопонимания, достижении высоких экономических результатов и благополучии каждого работника Организации. Вновь возникающие вопросы производственно-хозяйственной деятельности Организации, затрагивающие профессиональные и социально-трудовые отношения, Стороны решают совместно. Договорное регулирование считается приоритетным. Достигнутые договорённости по регулированию отношений между Работодателем и Работниками стороны договорились вносить в Коллективный договор или оформлять специальными соглашениями.

1.6. При реализации положений настоящего Коллективного договора

стороны будут стремиться избегать конфронтации, а возникающие разногласия или недоразумения решать, прежде всего, путем переговоров и соблюдения следующих процедур:

а) учет мнения Профкома ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО «Желдорреммаш» (далее Профком) предусматривает обязанность Работодателя перед изданием акта (совершением действий) ознакомиться с мнением Профкома; в случае получения отрицательного мнения Профкома работодатель обязан провести дополнительные консультации с Профкомом и при недостижении согласия в ходе консультаций Работодатель имеет право издать соответствующий акт (произвести соответствующие действия) лишь после составления протокола разногласий;

б) согласование предусматривает право Работодателя издавать необходимые акты (производить необходимые действия) только после получения письменного согласия Профкома.

1.7. Разрешение коллективных споров (конфликтов), связанных с выполнением Коллективного договора, стороны будут производить в соответствии с действующим законодательством.

На каждом этапе разрешения споров стороны обязуются стремиться сами и побуждать всех работников Организации к тому, чтобы решать проблемы в духе взаимного уважения путем поиска взаимоприемлемых решений.

Разъяснения, комментарии, нормативные указания по применению актов и положений Коллективного договора Работодатель издает по согласованию с Профкомом.

1.8. В случае, если у Работника возникнут разногласия с Работодателем по поводу применения какого-либо положения настоящего Коллективного договора или трудового законодательства, он должен, прежде всего, обсудить это с непосредственным руководителем. По желанию Работника в этом обсуждении может принимать участие представитель профсоюза.

1.9. При наличии в Отраслевом соглашении, заключенном с участием Работодателя, положений, расширяющих права Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, применяются нормы ОС.

1.10. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

Отдельные пункты Коллективного договора распространяются на неработающих пенсионеров, уволенных из Организации в связи с уходом на пенсию.

1.11. Работодатель перед заключением трудового договора со вновь поступающим на работу Работником обязан ознакомить его под роспись с текстом действующего Коллективного договора.

1.12. Текст Коллективного договора в месячный срок со дня подписания подлежит размножению и в количестве 1000 экземпляров и передаётся представителям Работников. По договорённости сторон может быть осуществлен дополнительный тираж Коллективного договора. Расходы на размножение берет на себя Организация.

Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду Коллективный договор (приложения к нему), а также дополнения и изменения к нему, в течение семи дней со дня их подписания.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФКОМА, РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать трудовое и связанное с трудовыми отношениями законодательство;

2.1.2. Выполнять условия заключённых с Работниками трудовых договоров, исполнять требования охраны труда,

2.1.3. Выполнять принятые в настоящем Коллективном договоре обязательства, процедуры и сроки и условия заключённых Соглашений с Работниками, их законными представителями;

2.1.4. В случаях, предусмотренных Коллективным договором и/или Соглашением, согласовывать принимаемые документы (приказы, распоряжения и т.п.) и действия с Профкомом;

2.1.5. При принятии локальных нормативных актов учитывать мнение Профкомов, когда учёт такого мнения требуется по закону, если иная процедура не предусмотрена Коллективным договором и/или Соглашением;

2.1.6. Беспрепятственно принимать от Работников письменные обращения (предложения, просьбы, заявления, жалобы и другие),

рассматривать их в соответствующие, но не превышающие месячного, сроки и давать направившим их Работникам обоснованные ответы;

2.1.7. Не допускать дискриминацию Работников.

2.2. Работники обязуются выполнять условия заключённых с ними трудовых договоров, в том числе:

2.2.1. Выполнять свои трудовые обязанности и установленные нормы труда;

2.2.2. Повышать квалификацию, обеспечивать взаимозаменяемость на рабочих местах;

2.2.3. Соблюдать дисциплину труда, правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);

2.2.4. Соблюдать правила, инструкции и нормы по охране труда, промышленной безопасности и санитарии;

2.2.5. Содержать рабочее место в чистоте и порядке;

2.2.6. Бережно относиться к имуществу Организации и к продукции производящейся в Организации;

2.2.7. Соблюдать меры противопожарной безопасности.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового и связанного с трудовыми отношениями законодательства, Соглашений и настоящего Коллективного договора;

2.3.2. Соблюдать законодательство в отношениях с Работодателем, выполнять принятые в настоящем Коллективном договоре обязательства, рассматривать и принимать соответствующие решения во всех случаях, когда по закону или на основании Соглашения либо настоящего Коллективного договора требуется участие, в том числе согласие, учёт мнения или консультация Профсоюза;

2.3.3. Всеми доступными средствами способствовать выполнению Работниками обязательств, предусмотренных пунктом 2.2 настоящего Коллективного договора;

2.3.4. Всеми доступными средствами способствовать выполнению Организацией Соглашений и Коллективного договора.

2.4. Работодатель и Профком обязуются:

а) проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с

ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников и совершенствования локальных нормативных актов;

б) рассматривать документы и предоставлять информацию в сроки, исчисляемые со дня, следующего за тем, в который поступил документ на рассмотрение (соответствующий запрос информации): согласование приказов и других актов — до 7 рабочих дней; предоставление информации — до 7 рабочих дней; за исключением случаев меньших по продолжительности сроков, установленных законодательством РФ.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

3.1.1. Всеми возможными способами и средствами способствовать развитию самоуправления трудовых коллективов, совершенствовать структуру Организации, бригадные формы организации производства, технологию работ с целью достижения максимальных доходов Организации и каждого Работника и планомерного развития Организации.

3.1.2. Способствовать участию Работников в управлении Организацией. Предоставлять возможность председателю Профкома (его заместителю) участвовать в управленческих совещаниях, проводимых на уровне исполнительного директора или руководителя оперативно-производственной службы.

3.1.3. Рассматривать предложения Профкома по вопросам работы Организации, затрагивающим интересы Работников, в том числе о подготовке и дополнительном профессиональном образовании Работников; введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников; реорганизации Организации и по другим и проводить по данным вопросам консультации с Профкомом и совещания с участием представителей Профкома.

3.1.4. Обеспечить доставку Работников на объект работы, к местам отдыха и приема пищи и возвращение с объекта работы к бытовым помещениям, при условии, что это расстояние более 500 метров в одну сторону. Рабочие места обеспечить необходимым для выполнения работ оборудованием и инструментом.

3.1.5. Обеспечить Работникам (бригадирам, профгруппоргам) возможность проверки правильности оформления наряд-заданий.

3.1.6. Необходимое для производства обучение Работников на повышение квалификации и/или освоение смежных профессий производить за счёт средств Организации.

3.1.7. Обеспечить наличие в каждой бригаде достаточное количество членов бригады, обученных работе на технике, позволяющей производить весь комплекс работ, предусмотренных технологической документацией.

3.1.8. Обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками норм выработки, в частности:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования,
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией,
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление Работнику.

3.1.9. Представлять в соответствующий Профком перечень вопросов, разработанных Квалификационной комиссией, для проверки теоретических знаний, задаваемых при сдаче экзаменов на повышение квалификационного разряда не позднее, чем за один месяц до экзаменов.

3.1.10. Совмещение профессий допускать с согласия Работника.

3.1.11. По договорённости сторон направлять Работников для обучения и ознакомления с практическим опытом работы других заводов.

Состав групп, завод и продолжительность поездок определяются совместным решением Работодателя Профкома.

3.1.12. При проявлении Работниками инициативы, повлёкшей улучшение в организации производства, поощрять Работников материально и морально, в том числе по предложению Профкома.

3.1.13. Необходимые для выполнения условий Коллективного договора средства распределять по согласованию с Профкомом (Приложение №).

3.1.14. До 14 числа месяца, следующего за отчётным, предоставлять сведения: о зарплате по бригадам на 1 человека; свод заработной платы Работников по видам оплаты по формам, согласованным с Профкомом, ежемесячно и нарастающим итогом за полугодие и за год.

3.1.15. Не привлекать Работников к управлению перегрузочными машинами вне территории Организации без согласования с Профкомом.

3.1.16. Беспрепятственно предоставлять каждому Работнику в полном объёме информацию о его персональных данных, хранящихся у Работодателя. Данные о допущенных Работниками нарушениях трудовой дисциплины и последовавших взысканиях хранить не более пяти лет. Характеристики на Работника составлять по его заявлению и по его письменной просьбе, с учётом мнения Профкома.

3.1.17. Привлечение Работника — члена профсоюза к дисциплинарному взысканию впервые в течение годового периода производить после предварительных консультаций с Профкомом. При наложении дисциплинарного взыскания учитывать все обстоятельства, заслуживающие внимание, в том числе предшествующую работу Работника.

Рассматривать вопрос о досрочном снятии дисциплинарного взыскания с добросовестных Работников до истечения одного года, но не ранее чем через 6 месяцев со дня наложения взыскания, по ходатайству: а) бригады; б) непосредственного руководителя; в) Профкома.

3.1.18. Не привлекать Работников к материальной ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального хозяйственного риска.

3.1.19. Приказы по Организации, кроме приказов по личному составу, по предложениям Профкома вывешивать на досках информации в комнатах отдыха Работников.

3.1.20. В недельный срок со дня получения представления Профкома об устранении выявленных нарушений трудового законодательства или Коллективного договора (Соглашения) информировать профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного представления и принятых мерах. При поступлении на рассмотрение представлений об устранении нарушений, влекущих угрозу жизни или здоровью Работников, выявленные нарушения устранять безотлагательно.

3.1.21. При приеме на работу Работника по переводу в Организацию сохранять ему класс квалификации, присвоенный ему ранее, с учётом прохождения проверки знаний и практических навыков.

3.1.22. При ознакомлении Работника с приказом по Организации, непосредственно касающемся данного Работника (в том числе об объявлении выговора, лишении премии, наложении материального взыскания и т.п.), по его просьбе вручать ему копию этого приказа.

3.1.23. Обеспечить:

- 1) каждого Работника бесплатными пропусками на территорию Организации;
- 2) хозяйственное содержание, обслуживание и бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений Организации, включая наличие в душевых для помывки Работников холодной и горячей воды, соответствующей санитарно-гигиеническим требованиям, в туалетах — туалетной бумаги, в умывальниках — жидкого мыла;
- 3) для каждого Работника, которому по условиям труда необходима спецодежда, возможность раздельного хранения рабочей и иной одежды и обуви;
- 4) пользование столовой и буфетом ежедневно;

3.1.24. Ведомственные расследования случаев аварий, поломок, браков и т.п., участниками которых являлись Работники, проводить с участием представителей Профкома, в том числе при составлении акта осмотра места происшествия и получения объяснений Работников. Копии материалов ведомственного расследования направлять в Профком по его запросу.

В случае если до составления акта осмотра места (в том числе механизмов, иных объектов) происшествия не сохранена обстановка происшествия не по вине Работника, являющегося непосредственным участником этого происшествия, не привлекать данного Работника к материальной ответственности.

3.1.25. Назначение бригадиров и звеньевых и их освобождение от обязанностей бригадиров и звеньевых производить приказом по Организации с учетом мнения Профкома.

3.2. ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

3.2.1. В случае необходимости внесения в штатное расписание Организации профессий (должностей) Работников, наименования которых не содержатся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС) или отклоняются от предусмотренных в нём, производить это с учётом мнения Профкома.

3.2.2. Получивших производственную травму или профессиональное заболевание Работников, обеспечивать, с их согласия, при наличии соответствующих вакансий, работой в Организации в соответствии с

квалификацией и рекомендациями Медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК). Работников, которым по последствиям травмы или профзаболевания установлена инвалидность, предоставлять, с их согласия и в соответствии с индивидуальными программами реабилитации (ИПР), рабочие места, созданные (выделенные) в счет квоты для трудоустройства инвалидов.

3.2.3. Форму (содержание бланка) трудового договора, заключаемого с лицами, поступающими на работу в Организацию по рабочим профессиям, согласовывать с Профкомом.

3.2.4. По запросу информировать Профком об имеющихся в Организации вакантных рабочих местах по штатному расписанию.

3.2.5. Информировать Работника Организации, подавшего заявление о намерении поменять профессию (при наличии права работать по соответствующей специальности), об имеющихся вакансиях по заявленной профессии. Заполнение вакансий при прочих равных условиях, в первую очередь, производить Работниками Организации, подавшими заявления.

3.2.6. Содействовать приёму на работу Работников в создаваемые с участием Организации предприятия и организации.

3.2.7. Условия трудового договора при его заключении определяются соглашением сторон. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.2.8. В случае ликвидации структурного подразделения предоставлять, при наличии вакантных мест, Работникам работу в другом подразделении Организации, а при отсутствии вакансий - содействовать в трудоустройстве в другие организации.

3.2.9. При отсутствии либо снижении объемов работ, вследствие чего Работники остаются без работы по своей специальности, направлять свободных Работников на другие работы, в том числе принимать меры по обеспечению Работников работой в других организациях.

3.2.10. В случае изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и прочее), следствием которых может стать увольнение Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и/или неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и/или неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится также с учётом мнения Профкома.

3.2.11. При отсутствии работ предоставлять по письменному заявлению Работников отпуск без сохранения заработной платы с гарантией сохранения места работы и стажа (кроме случаев, специально оговорённых законодательством) на весь период отпуска, а также предоставлять право на работу с неполным рабочим днём и с сокращённым количеством ночных смен.

3.2.12. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора.

3.2.13. Соглашениями сторон настоящего Коллективного договора могут устанавливаться критерии массового высвобождения, не ухудшающие положение Работников по сравнению с установленными действующими нормативными актами РФ.

3.2.14. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками организации, за исключением должностных лиц, указанных в ч.1 ст. 75 ТК РФ.

Изменение подведомственности (подчиненности) Организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками Организации.

Сведения о реорганизации Организации (ее подразделения) до начала реорганизации направлять в Профком.

3.2.15. Ликвидация структурных подразделений Организации, полная или частичная приостановка работ в Организации, следствием которых может стать сокращение рабочих мест, возможны лишь при условии предварительного уведомления Профкомов не менее чем за три месяца, и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов Работников.

3.2.16. При увольнении Работников в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ увольняемым Работникам выплачивается

компенсация в зависимости от стажа работы в Организации:

до 3 лет	— 4 среднемесячных заработка;
от 3 до 10 лет	— 6 среднемесячных заработков;
от 10 до 20 лет	— 10 среднемесячных заработков;
от 20 до 30 лет	— 15 среднемесячных заработков;
свыше 30 лет	— 20 среднемесячных заработков.

3.3. ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников по отношению к результатам производственной деятельности Организации.

3.3.1. Обеспечить Работников информацией об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях и полагающихся Работникам компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

3.3.2. Обучение Работников знанию правил охраны труда, в том числе инструктажи, производить в рабочее время.

3.3.3. По представлению Профкомов обеспечить проведение экспертиз условий труда Работников.

3.3.4. Обеспечить своевременное проведение Специальной оценки условий труда.

До начала регулярной обработки нового груза и/или применения новой технологии грузообработки производить экспертизу условий труда задействованных при этом рабочих мест.

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

3.3.6. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда согласно Соглашению (Приложение №).

3.3.7. Обеспечить условия для работы Совместной комиссии по охране труда Работников в соответствии с Положением (Приложение №).

3.3.8. Периодически, в соответствии с действующими нормативными документами, проводить проверку техники и оборудования на соответствие санитарным требованиям к уровню шума, вибрации и

выброса вредных веществ в воздух рабочей зоны. Замеры производить при производстве работ и в присутствии уполномоченного по охране труда Профкома.

3.3.9. Обеспечить на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

3.3.10. Не производить переработку вредных или опасных веществ, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка возможного воздействия которых на организм человека не проводилась.

3.3.11. Пересматривать и согласовывать с Профкомом применяемые в Организации Инструкции по охране труда. Не реже одного раза в пять лет, обеспечивать каждого Работника текстами инструкций. О введении в действие новых либо измененных инструкций извещать Работников не позднее, чем за два месяца.

3.3.12. По предложениям Работников и с учётом мнения Профкомов принимать дополнительные меры для обеспечения безопасных условий труда Работников.

3.3.13. Сохранять за Работником, отказавшимся от выполнения не предусмотренной трудовым договором работы, или от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и/или здоровью (в том числе в случае необеспечения средствами индивидуальной или коллективной защиты), все права, предусмотренные законодательством, Коллективным договором, соглашениями, в том числе не применять к нему дисциплинарных и иных мер воздействия.

3.3.14. При выявлении нарушений правил и требований по охране труда, непосредственно угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза вправе безотлагательно приостановить работу с незамедлительным внесением Представления Работодателю (производителю работ).

3.3.15. При каждом несчастном случае на производстве и случае профессионального заболевания формировать комиссию для своевременного расследования обстоятельств и причин данного случая с включением в состав комиссии представителя Профкома, разрабатывать мероприятия по предотвращению впредь подобных случаев. Не позднее 3 календарных дней по окончании расследования экземпляр акта формы Н-1 расследования несчастного случая выдавать пострадавшему Работнику

(родственникам погибшего Работника).

Обеспечивать участие Работника (доверенного лица Работника) в расследовании происшедшего с Работником несчастного случая на производстве (случая профессионального заболевания).

По заявлению пострадавшего Работника (доверенного лица Работника) обеспечивать проведение расследования несчастного случая на производстве, о котором не было своевременно сообщено Работодателю, в течение одного месяца со дня поступления заявления.

3.3.16. В каждом структурном подразделении, каждом цеху или мастерской и в каждой комнате отдыха содержать аптечку, укомплектованную согласно приказу Минздравсоцразвития № 169н от 05.03.2011 г.

3.3.17. Своевременно выдавать сертифицированные или прошедшие обязательное декларирование: спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обеззараживающие средства согласно Приложению № .

Производить закупку спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты после одобрения образцов Профкомом.

Спецодежду, пришедшую в негодность не по вине Работника до истечения срока, заменять на новую или отремонтированную.

3.3.18 На рабочих местах, в производственных и вспомогательных помещениях обеспечить уровень освещенности и температурный режим согласно СНиП.

3.3.19. Обеспечить регулярную стирку, починку и просушку рабочей одежды и обуви, ежедневную стирку и замену полотенец. Обработку спецодежды и средств индивидуальной защиты Работников, занятых на вредных для здоровья работах производить согласно действующим инструкциям.

3.3.20. Обеспечить в комнатах отдыха (или комнатах для приёма пищи) Работников наличие холодильника, микроволновых печей, отфильтрованной питьевой воды и титана (чайника) для её кипячения. Обеспечение сохранности бытовой техники является обязанностью Работников.

3.3.21. В производственных цехах, мастерских и помещениях для обогрева Работников обеспечивать температуру 20–22°C.

3.3.22. При производстве работ при температуре воздуха от +25°C

до +30°C к обеденному перерыву в первой половине рабочей смены присоединять дополнительный технологический перерыв, продолжительностью 20 минут, к перерыву на отдых во второй половине смены присоединять дополнительный технологический перерыв, продолжительностью 30 минут, а время на заключительные операции в конце смены увеличивать до 30 минут.

При производстве работ при температуре воздуха выше +30°C к обеденному перерыву в первой половине рабочей смены присоединять дополнительный технологический перерыв, продолжительностью 30 минут, к перерыву на отдых во второй половине смены присоединять дополнительный технологический перерыв, продолжительностью 40 минут, а время на заключительные операции в конце смены увеличивать до 30 минут.

Обеспечивать каждого Работника в достаточном количестве бутилированной питьевой водой, в том числе газированной, из расчёта 1 литр на 6 часовую рабочую смену и 1,5 литра - на 11,5-часовую.

3.3.23 Установить дополнительные перерывы на обогревание по 10 минут через каждый час работы вне помещений, при следующей температуре воздуха и силе ветра:

- при тихой погоде (скорость ветра до 2 м/сек) при t° от -20°C до -29°C;

- при умеренном ветре (скорость от 3 до 8 м/сек) при t° от -15°C до -24°C;

- при сильном ветре (скорость от 9 до 15 м/сек) при t° от -10°C до -19°C;

- при работе в закрытых необогреваемых помещениях, при t° от -20°C до -29°C.

3.3.24. Установить порядок чередования смен работающих: работа - 30 минут, перерыв на обогревание - 30 минут, при следующих критических температурах:

- при тихой погоде (скорость ветра до 2 м/сек) при температуре -30°C и ниже;

- при умеренном ветре (скорость ветра от 3 до 8 м/сек) при температуре - 25°C и ниже;

- при сильном ветре (скорость ветра от 9 до 15 м/сек) при температуре - 20°C и ниже; - при шторме (скорость ветра от 16 до 20 м/сек)

при температуре ниже 0°C;

- при буре (скорость ветра свыше 20 м/сек) независимо от температуры;

- при работе в закрытых не обогреваемых помещениях, в том числе холодильных и морозильных, при температуре -30°C и ниже.

3.3.25 К подведению итогов выполнения Коллективного договора за полугодие и год, на основании актов о несчастных случаях на производстве, проводить обобщающий анализ причин производственного травматизма Работников и направлять его по запросу в Профком.

3.3.26. Работник имеет право на дополнительное профессиональное образование за счёт средств Работодателя и с сохранением за ним среднего заработка в случае ликвидации его рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

3.3.27. Обеспечить круглосуточную работу мед.учреждения на территории Организации и получение Работниками за счёт Организации неотложной медицинской помощи в здравпункте данного учреждения.

3.3.28. Обеспечить Работникам условия для прохождения ими обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) в Порядке, согласованном с Профкомом.

Работникам, работающим во вредных условиях труда, обеспечить возможность не реже чем один раз в три года проходить обязательные периодические медицинские осмотры (обследования)

Определение медицинских учреждений, проводящих обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) Работников, производить с учётом мнения Профкома.

Предоставлять возможность участия представителей Профкома в подписании заключительного Акта по результатам проведения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований).

3.3.29. Обеспечить Работникам, по их письменным заявлениям, в соответствии с медицинскими рекомендациями прохождение внеочередного медицинского осмотра (обследования), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения осмотра (обследования).

3.3.30. В случае плохого самочувствия Работнику, по его заявлению, предоставлять три дня (смены) неоплачиваемого отпуска в течение календарного года без предъявления медицинских документов,

удостоверяющих факт заболевания. В таком случае не позднее одного часа с начала смены Работник ставит в известность начальника смены о случае своего заболевания. Начальник смены обязан зафиксировать сообщение работника в журнале.

3.3.31. Ежегодно проводить анализ проф. заболеваемости, разрабатывать и осуществлять меры по предупреждению профессиональной заболеваемости с привлечением соответствующих специалистов.

3.3.32. По письменному заявлению в первоочередном порядке принимать на работу в Организацию Работников, ставших инвалидами в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, полученным в Организации, и восстановивших трудоспособность, при наличии вакансий.

3.3.33. Выполнять в срок мероприятия, предусмотренные ежегодно заключаемым Соглашением по охране труда Работников (Приложение №)

3.3.34. Направлять в Профком копии всех нормативных и распорядительных актов, касающихся охраны труда Работников, а также сведений об условиях труда Работников, направляемых в органы, ведающие вопросами санитарно-эпидемиологического надзора, в медицинские и иные учреждения.

Информировать Профком и Работников о каждом несчастном случае, связанном с производством, и каждом случае профессионального заболевания.

3.3.35. Работников, нуждающихся в переводе продолжительностью более одного месяца на другую работу вследствие установления в связи с общим заболеванием или бытовой травмой ограничения трудоспособности по выполняемой работе, на основании медицинского заключения и с письменного согласия переводить на вакантную должность с оплатой по выполняемой работе и с сохранением за ними права по восстановлению трудоспособности работать на прежнем рабочем месте (по прежней профессии, в прежней должности).

3.3.36. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами Работодателя либо за его счёт.

3.3.37. Выдавать при поступлении на работу в разовом порядке дополнительный сменный комплект летней спецодежды и обуви для обеспечения её их смены при загрязнении.

3.3.38. Для проведения работ по Специальной оценке условий труда (СОУТ) на рабочих местах привлекать организации и экспертов, отвечающих требованиям законодательства о Специальной оценке условий труда и внесенных в специальный реестр. Включать в состав комиссии по проведению СОУТ представителей Работников по представлению Профкомов.

Специальную оценку условий труда проводить только в рабочее время в присутствии работника.

3.3.39. В течение срока действия Коллективного договора продолжить ревизию применяемых в Организации технологических карт работ на предмет соответствия их достигнутому уровню организации производства и используемой техники, а также действующему законодательству по охране труда, несоответствующие - пересмотреть.

Рабочие технологические карты и другие аналогичные им нормативные документы в части соответствия требованиям обеспечения безопасных и здоровых условий труда согласовывать с Профкомом. О сроке введения их в действие уведомлять Профком с предоставлением экземпляра документов.

3.3.40. Стандарты Организации, включая стандарты безопасности труда на объекты и оборудование, не имеющие государственных или отраслевых стандартов Системы стандартов безопасности труда (ССБТ), утверждать по согласованию с Профкомом. О введении в действие данных стандартов извещать Работников не позднее чем за два месяца.

3.3.41. Обеспечивать возможность для подготовки и проведения Профкомаами независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также в пятидневный срок с момента получения Работодателем направлять в Профком материалы (копии материалов) соответствующих исследований и экспертиз, организуемых Работодателем.

3.3.42. При прохождении Работником обязательного периодического медосмотра в свой выходной день выплачивать компенсацию из расчета среднего часового заработка данного Работника в количестве 4-х часов.

3.3.43. Выдавать на работах с вредными условиями труда бесплатно,

по установленным нормам, молоко или другие равноценные пищевые продукты (Приложение №).

3.4. ПО РАБОЧЕМУ ВРЕМЕНИ

3.4.1. Рабочее время, время отдыха Работников регулировать в соответствии с требованиями трудового законодательства, Коллективного договора.

Для работников Организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя; в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, вводится сменная работа, при которой каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

С согласия работника и соответствующего профкома Организации разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов.

При регулировании рабочего времени в организации, стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 30 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с опасными и (или) вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего дня, продолжительность трудовой недели — 28 часов.

Список таких профессий утверждается локальным нормативным актом филиала АО «Желдорремаш» с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного органа Профкома, действующих в АО«Желдорремаш».

Для осуществления деятельности, предусмотренной Коллективным договором Организации, устанавливается следующий режим работы при 5-ти дневной рабочей неделе:

30 часовая рабочая неделя (продолжительность ежедневной работы – 6 часов)

3.4.2. В рабочее время Работников, включаются:

- 1) время приёма-передачи смены;
- 2) время проведения инструктажей по охране труда, проверок знаний требований охраны труда и разборов;

3) время специальных перерывов для обогрева (охлаждения) и отдыха;

4) время прохождения предсменных медицинских осмотров, включая время следования до медицинского пункта и обратно;

5) время выполнения технологического процесса :

5.1) время на основные работы;

5.2) время на подготовительно-заключительные работы (подготовка рабочего места, получение и сдача техники, машин, инвентаря, уборка рабочего места);

5.3) время на обслуживание рабочего места (осмотр и обеспечение технического состояния техники, машин и приспособлений, обеспечивающих выполнение процесса работ);

6) время специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда;

7) время ожидания материалов и инструмента для обеспечения работ;

8) На инструктажи по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и разборы отводить до 1 часа в смену.

На подготовительно-заключительные операции отводить 30 минут в смену, независимо от её продолжительности.

На дополнительные перерывы для отдыха отводить не менее 20 минут при продолжительности смены 6 часов, и не менее 30 минут при продолжительности смены 11,5 часов.

Время для дополнительных перерывов в связи с соблюдением температурного режима отводить в соответствии с пунктами 3.3.22 – 3.3.24 настоящего Коллективного договора.

3.4.4. При наличии медицинской рекомендации освобождать рабочих от работы в ночную смену, остальных работников — при наличии возможности.

3.4.5. Освобождать Работников старше 50 лет по их личному заявлению от работы в ночную смену, при наличии возможности.

3.4.6. Типовые графики выхода на работу (типовые графики сменности) составлять по согласованию с Профкомом. Текущие графики выхода на работу (текущие графики сменности) составлять с учетом мнения Профкома и доводить до сведения Работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие. В текущих графиках сменности отражать выходные смены, компенсирующие

переработку по сравнению с месячной (квартальной, годовой) нормой рабочего времени.

При составлении графиков сменности учитывать обязательность предоставления еженедельного непрерывного отдыха не менее 48 часов.

3.4.7. При суммированном учёте рабочего времени применять учётный период продолжительностью в 1 год, а для учёта времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда — три месяца (календарный квартал).

3.4.8. Время фактической переработки по текущим графикам по сравнению с годовой нормой рабочего времени в Российской Федерации оплачивать в двойном размере (первый раз — по данным таблиц учёта рабочего времени, второй раз — по окончании года по тарифным ставкам на конец года).

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, время фактической переработки по текущим графикам по сравнению с нормой рабочего времени в Российской Федерации, исчисленной за квартал, оплачивать в двойном размере (первый раз — по нарядам, второй раз — по окончании учётного периода по тарифным ставкам на последний день месяца календарного квартала).

При подсчёте времени фактической переработки руководствоваться требованиями ТК РФ и нормативными документами, действующими в Организации.

3.4.9. Обеспечивать Работникам перед началом сверхурочной работы 15минутный оплачиваемый перерыв для приема пищи.

3.4.10. Предоставлять Работникам основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Предоставлять Работникам-инвалидам основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

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

При расчёте продолжительности основного отпуска в стаж работы, дающий право на отпуск, включать также периоды времени, когда Работник фактически не работал, но в соответствии с законодательством и/или Коллективным договором за ним сохранялись место работы и должность.

3.4.11. Графики отпусков Работников, составленные непосредственным руководителями (в том числе бригадирами, с участием профгруппоргов) с учетом обеспечения нормального ритма работы подразделения (бригады), утверждаются приказом по Организации, согласованным с соответствующим Профкомом.

С письменного согласия Работника разделять отпуск на периоды и каждый из них вносить в график, обеспечивая продолжительность хотя бы одного периода отпуска не менее 14 календарных дней.

Доводить графики отпусков до сведения Работников не позднее 17 декабря текущего года.

3.4.12. Соблюдение графика отпусков обязательно для Работников и Организации. Перенос отпуска допускается только в исключительных случаях по уважительным причинам (приобретение путёвки в санаторий, по семейным обстоятельствам, в непредвиденных случаях) по согласованию с непосредственным руководителем.

3.4.13. Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска, а в случае задержки выдачи по вине Работодателя - продлевать продолжительность оплачиваемого отпуска на срок задержки, если заявление на отпуск подано не позднее, чем за 5 дней до начала отпуска.

3.4.14. В целях налаживания отношений социального партнерства освобождать Работника по его заявлению и представлению им соответствующих документов, от работы с оплатой по тарифной ставке (окладу), на следующие сроки:

на два дня (смены):

- в связи с его (её) бракосочетанием;
- в связи с похоронами ближайшего родственника (матери, отца, жены, мужа, ребенка; родных брата, сестры);

на один день(смену):

- в связи с призывом сына в Вооруженные силы России;
- в связи с рождением ребёнка.

Предоставлять Работникам по письменному заявлению при наличии производственных возможностей, дополнительно дни без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при заключении брака — до 5 календарных дней;
- при заключении брака детей — до 3 календарных дней;
- при рождении ребенка (отцу) — до 5 календарных дней;

при смерти родственников — до 5 календарных дней;

3.4.15. По заявлению Работников, имеющих детей — учащихся школы 1 - 3 классов, предоставлять 1 сентября выходной день без сохранения заработной платы.

3.4.16. Разрешить бригадирам по согласованию с руководителем смены с 18 часов вечера до 7 часов утра, в исключительных случаях, предоставлять Работникам, по их личному письменному заявлению, краткосрочный отпуск на один день (смену) без сохранения заработной платы.

3.4.17. Разделение рабочего дня на части производить по письменному заявлению Работника.

3.4.18. По заявлению:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в предусмотренном законодательством РФ порядке;
- Работника-инвалида в соответствии с его индивидуальным планом реабилитации (ИПР)

устанавливать удобный режим рабочего времени (гибкий график), неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

3.4.19. Документом, подтверждающим правомерность отстранения от работы Работника по признакам опьянения (алкогольного, наркотического или токсического), считать акт медицинского освидетельствования о наличии опьянения или, при его отсутствии, акт, составленный с участием бригадира (звеньевое), руководителя работ и профгруппорга.

Отсутствие алкогольного опьянения подтверждается медицинской справкой.

По заявлению Работника ему обеспечивается возможность прохождения освидетельствования на наличие алкогольного опьянения в медпункте, расположенном на территории Организации.

3.4.20. Объявлять 1 января для Работников, кроме обеспечивающих жизнедеятельность, нерабочим днем. Вечернюю смену 31 декабря

заканчивать до 20 часов.

3.4.21. Предоставлять Работникам следующие дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска (в календарных днях) в расчете на полный год работы:

а) Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 либо особо опасным условиям труда предоставляется отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ продолжительностью 7 календарных дней, что устанавливается трудовым договором с работником.

за работу во вредных условиях труда устанавливать продолжительность дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда при отсутствии учета и контроля со стороны Работодателя в максимальном размере;

б) за ненормированный рабочий день — 8 календарных дней ;

в) за работу в сменных режимах (по сменному графику) по 8 часов и по 11,2–12 часов - 4 рабочих дня.

г) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет — 3 рабочих дня.

При расчете продолжительности дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда день принимать в расчет время выполнения государственных и общественных обязанностей и период временной нетрудоспособности.

Льготным категориям, определенным законодательством РФ, Соглашением (заключенным с участием Работодателя) или настоящим Коллективным договором, по личным письменным заявлениям Работников отпуска включать в графики отпусков сверх установленной квоты на бригаду, звено и иное подразделение Организации.

3.4.22 Предоставлять по письменному заявлению ежегодные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающих детей до достижения ими возраста 14 лет, отцам, воспитывающим детей без матери до достижения ими возраста 14 лет, в удобное для них время.

Такой отпуск по заявлению указанных категорий Работников может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован

отдельно, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.4.23. Предоставлять Работникам иные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.4.24. Считать первое воскресенье августа профессиональным праздником «Днем железнодорожника». Оплату труда в этот день производить без изменений утвержденного графика работы.

3.5. ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

3.5.1. Все выплаты Работникам в денежной форме, включаемые в оплату труда, производимые в соответствии с ТК РФ, трудовыми договорами и/или настоящим Коллективным договором и соглашениями, производить как правило за счёт текущих расходов Организации и оформлять локальными нормативными актами (приказами, распоряжениями и т.п.) по Организации.

3.5.2. При выплате заработной платы выдавать Работникам расчётные листки, форма которого утверждается с учётом мнения Профкома.

Расчётный листок является письменным уведомлением 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.

3.5.3. При выполнении работ в зимнее время на открытом воздухе и в неотопляемом помещении применять следующие повышающие коэффициенты к стимулирующим выплатам: в декабре — 1,06; в январе — 1,08; в феврале — 1,08; в марте — 1,05.

3.5.4. Командировочные расходы Работника (суточные) оплачивать из расчета не менее десяти часовых тарифных ставок за каждые сутки нахождения в командировке.

3.5.5. По инициативе Работодателя, при отсутствии работы предоставлять Работникам право, с их письменного согласия, покинуть рабочее место на всю рабочую смену с оплатой в размере 3 часовых тарифных ставок за смену, продолжительностью 6 часов (при иной продолжительности смены оплату производить пропорционально её

продолжительности). При этом в таблице учёта рабочего времени проставлять Работнику выходной день, не требующий отработки.

3.5.6. При исчислении вознаграждений и других выплат с применением коэффициентов, зависящих от стажа работы, включать в стаж Работников следующие периоды времени:

а) время работы в Организации;

б) время работы на выборных и штатных должностях в государственных органах, а также в общественных организациях (в том числе профсоюзных), действующих (действовавших) в Организации.

в) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в случае ухода в отпуск из Организации и возвращения по окончании отпуска в Организацию;

г) в других случаях, предусмотренных законодательством.

В продолжительность непрерывного стажа работы в Организации не включается время перерывов в работе, но течение его не прерывается в следующих случаях:

а) время перерыва в работе, вызванное временной инвалидностью или длительной болезнью; при возвращении на работу в течение месяца после прекращения временной инвалидности по болезни, вызвавшей увольнение из Организации;

б) время обучения в учебном заведении, если Работник непосредственно перед поступлением в учебное заведение работал в Организации;

в) время перерыва, связанное с нахождением на заслуженном отдыхе (пенсионера), если он ранее работал в Организации;

г) время работы в учреждениях, организациях и предприятиях АО РЖД, в связи с переводом в Организацию;

д) время службы в Армии в случае поступления на работу не позднее трехмесячного срока со дня возвращения из Армии (не считая времени переезда), если Работник перед призывом в Армию работал в Организации.

3.5.8. Сводные данные о зарплате Работников - членов профсоюза за прошедший месяц в срок до 11 числа следующего месяца направлять в Профком.

3.5.9. Организация обязуется осуществлять повышение размера реального содержания заработной платы на 10% сверх индекса инфляции ежегодно, а индексацию заработной платы проводить ежеквартально в

порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.5.10. Заработная плата Работникам Организации выплачивается 2 раза в месяц: 12 и 27 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы Работникам производится накануне этого дня.

Выплачивать заработную плату через кассу в установленных местах или, при наличии письменных заявлений Работников, переводить на зарплатные счета Работников в банке. Своевременно и в полном объёме перечислять в банк средства, необходимые для получения Работниками заработной платы с зарплатных счетов.

В случае, если Работодатель предполагает невыплату заработной платы в установленные выше сроки, он обязан предупредить профком не позднее чем за 24 часа до истечения окончательного срока.

Авансы выплачиваются в размере не менее 50% присвоенной тарифной ставки (оклада) из расчёта полностью отработанного месяца.

Выплачивать в исключительных случаях Работникам, по их заявлениям, подписанным руководителем подразделения, внеплановые авансы в счет заработной платы.

Общая сумма авансов не должна превышать 80% месячной зарплаты.

3.5.11. Депонирование заработной платы Работников производить по истечении трех рабочих дней с начала выдачи заработной платы в подразделениях Организации.

3.5.12. Пособия по временной нетрудоспособности начислять в течение 10 дней со дня сдачи листка нетрудоспособности, выплачивать в ближайший после назначения пособия день выплаты заработной платы.

3.5.13. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов в размере не ниже 1/150 (одной сто пятидесятой) действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.5.14. При исчислении среднего заработка Работников руководствоваться действующими нормативно-правовыми актами. При этом выплаты, учитываемые в расчётном периоде при исчислении

среднего заработка Работников, увеличивать на коэффициент произведённого повышения тарифных ставок (окладов) данных Работников.

3.5.15. При направлении Работника, с его согласия, для работы не по профессии и при отсутствии квалификации по специальности, оплату производить в размере не ниже его среднего заработка.

3.6. ПО СОЦИАЛЬНЫМ ГАРАНТИЯМ И ЛЬГОТАМ

3.6.1. Расходование средств на трудовые и социальные льготы и социальное развитие производить в соответствии со сметой, согласованной с Профсоюзами.

3.6.2. Работникам, воспитывающим детей до 17-летнего возраста без матери или отца (в случае смерти одного из родителей, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского или отцовского попечения о детях), предоставлять один дополнительный выходной день в месяц с оплатой по тарифу, при предоставлении ими соответствующих справочных документов.

3.6.3. Обеспечивать организованный отдых и оздоровление детей Работников в период летних школьных каникул на базах загородных оздоровительных лагерей в соответствии с локальным нормативным актом АО «Желдорреммаш», принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО «Желдорреммаш».

3.6.4. Обеспечить детей Работников в возрасте от 2 до 8 лет включительно билетами на новогоднюю елку и новогодними подарками стоимостью не менее 15 % минимальной месячной тарифной ставки (оклада), действующей в Организации.

3.6.5. При увольнении Работников, проработавших в Организации более 10 лет, в связи с сокращением численности или штата, выплачивать сверх предусмотренных законом выплат материальную помощь в размере 2-х средних месячных заработков.

3.6.6. Выплачивать единовременное поощрение за добросовестный труд при увольнении Работников из АО «Желдорреммаш» по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые независимо от возраста, в том числе по инвалидности 1 и 2 группы, при стаже работы в ОАО «РЖД», АО «Желдорреммаш» и в организациях федерального

железнодорожного транспорта в следующих размерах:

для мужчин для женщин

от 5 до 10 лет	- среднемесячный заработок;
с 10 до 20	с 10 до 15 - два среднемесячных заработка;
с 20 до 25	с 15 до 20 - три среднемесячных заработка;
с 25 до 30	с 20 до 25 - четыре среднемесячных заработка;
с 30 до 35	с 25 до 30 - пять среднемесячных заработков;
свыше 35	свыше 30 - шесть среднемесячных заработков.

Работникам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник ОАО «РЖД» (приказами МПС СССР, Российской Федерации или президента ОАО «РЖД» знаком «Почетный железнодорожник», знаком (значком) «Почетному железнодорожнику») или имеющим звание «Лауреат премии Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей», "Лауреат Премии Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)" размер указанного поощрения увеличивается на 50 процентов.

Лица, впервые уволившиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию из организаций ОАО «РЖД», федерального железнодорожного транспорта и своевременно получившие единовременное поощрение, при увольнении в дальнейшем из АО «Желдорремаш» не имеют права на повторное получение единовременного поощрения за добросовестный труд в связи с уходом на пенсию. В случае расторжения (прекращения) трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 7.1, 8, 9 и 10 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, стаж, учитываемый для выплаты данного вознаграждения, прерывается.

3.6.7. Компенсировать Работникам, имеющим детей в возрасте от 3-х до 7 лет, стоимость пребывания в дошкольных образовательных учреждениях ОАО «РЖД» в соответствии с локальным нормативным актом АО «Желдорремаш», принятым с учетом мотивированного мнения ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО «Желдорремаш».

Размер компенсации за каждый день пребывания ребенка в дошкольном образовательном учреждении ОАО «РЖД» не может превышать размера родительской платы при 12-часовом пребывании ребенка, установленного в субъекте Российской Федерации, в котором

расположено дошкольное образовательное учреждение

3.6.8. Производить компенсацию Работникам стоимости пользования услугами железнодорожного транспорта:

- проезд на железнодорожном транспорте общего пользования от места жительства до места работы (учебы), до места лечения и обратно;
- один раз в год проезд по личным надобностям в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий в направлении туда и обратно, включая находящихся на их иждивении детей в возрасте до 18 лет;
- проезд по личным надобностям в поездах пригородного сообщения на суммарное расстояние двух направлений до 200 км (или в поездах дальнего следования на участках, где отсутствует пригородное сообщение), включая находящихся на их иждивении детей в возрасте до 18 лет.

Работникам, награжденным знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у)» (приказами Министра путей сообщения СССР, Российской Федерации или президента ОАО «РЖД»), знаком «Почетный железнодорожник ОАО «Российские железные дороги», полностью компенсируется стоимость проезда в двухместном купе в спальном вагоне поездов дальнего следования всех категорий в направлении туда и обратно с правом одной остановки в пути следования один раз в календарный год.

3.6.9. Работникам Уссурийского ЛРЗ и Улан-Удэнского ЛВРЗ, проработавшим более одного года, в том числе и в других подразделениях АО «Желдорремаш», и находящимся на их иждивении детям, производить компенсацию стоимости пользования услугами авиатранспорта в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, но не превышающих стоимость проезда в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий в направлении туда и обратно один раз в два года в период ежегодного оплачиваемого отпуска.

Социальная гарантия распространяется на работников, чье право на компенсацию пользования услугами железнодорожного транспорта в поездах дальнего сообщения не было использовано в текущем и предшествующем календарном году.

3.6.10. Работники могут, подав письменное заявление, отказаться от компенсации стоимости проезда по личным надобностям в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий в направлении туда и

обратно, с получением компенсации стоимости проезда на одного своего ребенка в плацкартном вагоне поездов дальнего следования всех категорий от места жительства к месту учебы и обратно в период каникул два раза в год до достижения им возраста 24 лет, обучающемуся очно в высшем или среднем специальных учебных заведениях. Порядок и условия предоставления компенсаций стоимости проезда железнодорожным транспортом и иными видами транспорта, предусмотренных настоящим Коллективным договором, регламентируется локальным нормативным актом АО «Желдорремаш», принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО «Желдорремаш».

3.6.11. Оказывать материальную помощь:

а) многодетным Работникам, имеющим трех и более детей дошкольного и школьного (до 17 лет, обучающихся в очном учебном заведении) возраста, один раз в год в сумме двух минимальных месячных тарифных ставок, установленных в Организации для социальных выплат на момент подачи заявления, на каждого ребенка;

б) одиноким матерям, имеющим детей дошкольного и школьного (до 17 лет, обучающихся в очном учебном заведении) возраста, один раз в год в сумме двух минимальных тарифных ставок, установленных в Организации для социальных выплат на момент подачи заявления, на каждого ребенка; Данную помощь (п.п. «а» и «б») выплачивать при отсутствии в течение года у родителей, работающих в Организации, нарушений трудовой дисциплины.

в) женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, ежемесячно в размере минимального размера оплаты труда в РФ.

3.6.12. Обеспечивать Работников медицинской помощью в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД» и в иных учреждениях здравоохранения в рамках программ обязательного и добровольного медицинского страхования.

3.6.13. Осуществлять оздоровление Работников, членов их семей путем санаторно-курортного лечения в санаториях, профилакториях, других санаторно-курортных учреждениях в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом АО «Желдорремаш», принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО «Желдорремаш».

3.6.14. Оказывать материальную помощь Работникам при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в порядке, и на условиях, установленных локальным нормативным актом АО «Желдорреммаш», принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО «Желдорреммаш».

3.6.15. Оказывать финансовую поддержку (ипотека и другие формы) Работникам, вступившим до 31 декабря 2013 года в программу софинансирования приобретения (строительства) жилья в собственность на условиях, действовавших в Обществе на 31 декабря 2013 года.

3.6.16. Осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение Работников через Негосударственные пенсионные фонды (далее – НПФ).

По представлению Профкома информировать Работников о гарантиях и льготах в области пенсионного обеспечения

3.6.17. Компенсировать затраты на приобретение бытового топлива нуждающимся в нём Работникам в соответствии с Правилами обеспечения бытовым топливом в АО «Желдорреммаш», принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО «Желдорреммаш».

3.6.18. Оказывать в дополнение к установленному законодательством Российской Федерации перечню гарантий, бесплатных услуг и пособий на погребение единовременную материальную помощь на предоставление ритуальных услуг семьям умерших Работников, иным лицам, взявшим на себя обязанность осуществить погребение умерших Работников или произвести оплату счетов сторонних организаций за предоставленные ритуальные услуги, в размере до 23000 рублей, а при отсутствии подтверждающих документов – до 11500 рублей, а также помощь в организации похорон (транспорт и др.). Порядок и условия предоставления материальной помощи определяется локальным нормативным актом филиала АО «Желдорреммаш», принятым с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного органа РОСПРОФЖЕЛ, действующего в АО «Желдорреммаш».

В случае смерти ближайших родственников Работника (родителей, супругов, детей, брата, сестры) выплачивать материальную помощь в размере 2-х минимальных тарифных ставок, установленных в Организации для социальных выплат на момент смерти.

3.6.19. Выплачивать Работнику (одному из родителей) при рождении

(усыновлении, удочерении) ребенка единовременное пособие сверх установленного законодательством Российской Федерации в размере 4600 рублей. При рождении (усыновлении, удочерении) двух и более детей пособие выплачивается на каждого новорожденного.

3.6.20. Производить доплату к пособию по беременности и родам для доведения его размера до среднемесячного заработка Работника.

3.6.21. Выплачивать Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, ежемесячное пособие в размере 4600 рублей, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком. При рождении двух и более детей ежемесячное пособие выплачивается на каждого ребенка.

3.6.22 Возмещать Работнику расходы по найму жилого фонда в порядке, установленном локальным нормативным актом АО «Желдорреммаш», принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО «Желдорреммаш».

3.6.23. Частично (до одной тарифной ставки, установленной в Организации для социальных выплат, на человека в год) компенсировать затраты на протезировании зубов при отсутствии у Работника нарушений трудовой дисциплины в течение года.

3.6.24. Оказывать содействие в работе комиссиям, создаваемым в Организации Работниками с участием Профкомов.

3.6.25. По поручению Работника перечислять из его заработной платы взносы на лицевой счет в Негосударственный пенсионный фонд, с которым Работник заключил индивидуальный Договор о Негосударственном пенсионном обеспечении.

3.6.26. При наличии вакансий предоставлять возможность трудоустройства в Организации Работникам, вышедшим на пенсию, с учётом их квалификации.

3.6.27. До принятия решения о привлечении к материальной ответственности Работника, нанесшего материальный ущерб Организации, предоставлять ему возможность устранить (уменьшить) нанесенный ущерб.

3.6.28. Обеспечить работу Комиссии по социальному страхованию Работников, в том числе контроль Комиссией за своевременностью выплаты Работникам пособий по социальному страхованию, в

соответствии с Положением, согласованным с Профкомами.

3.6.29. При наличии вакансий предоставлять приоритетное право поступления на работу в Организацию, с учётом квалификации, ближайшим родственникам (жене, мужу, детям) Работников, получивших увечье или погибших в результате несчастного случая на производстве.

3.6.30. Лиц, уволенных из Организации по сокращению численности (штата) принимать на работу в Организацию в приоритетном порядке.

3.6.31. В случае прекращения трудового договора при несогласии Работника продолжать работу в связи с изменением существенных условий труда, нарушением Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора или трудового договора, выплачивать Работнику выходное пособие в размере не менее трёхмесячного среднего заработка.

3.6.32. Производить единовременную выплату:

а) в случае гибели Работника - семье или иждивенцам потерпевшего - в размере шестнадцати минимальных месячных тарифных ставок (окладов), установленных в Организации для социальных выплат на момент гибели Работника;

б) при установлении Работнику инвалидности по последствиям полученной травмы на производстве или профессионального заболевания - в размере действующей на дату установления группы инвалидности месячной тарифной ставки (оклада), умноженной на коэффициент:

инвалидам I группы - 16;

инвалидам II группы - 12;

инвалидам III группы - 6.

Если несчастный случай с Работником произошёл в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения (подтверждённого медицинским заключением); при угоне транспортных средств; при совершении хищения -- размер пособия семье (иждивенцам) уменьшать на 50 %, а самому Работнику не выплачивается.

Данное единовременное пособие выплачивать во всех случаях, подтверждённых актом формы Н-1 - при несчастном случае, или справкой МСЭК об установлении Работнику группы инвалидности - в случае производственной травмы или профессионального заболевания.

3.6.33. По письменному заявлению Работника (наследникам Работника) рассматривать размер компенсации морального вреда, возникшего в результате травмы, профессионального заболевания либо

иною повреждению здоровья, связанного с исполнением Работником трудовых обязанностей. Предоставлять Профкому возможность участия в составлении Соглашения с Работником о компенсации морального вреда.

3.6.34 Обеспечивать развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта в Обществе. Проводить физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия, пропаганду здорового образа жизни из расчета 500 рублей на человека в год.

3.7. Социальные гарантии неработающим пенсионерам

3.7.1. При предоставлении социальных гарантий, предусмотренных настоящим Коллективным договором, учитывать общий стаж работы неработающего пенсионера в АО «Желдорремаш», ОАО «РЖД» или до 1 октября 2003 г. в организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал АО «Желдорремаш», а также в органах РОСПРОФЖЕЛ применительно к:

пункту 3.7.2 - 20 лет;

пункту 3.7.4. – 15 лет;

пунктам 3.7.5. - 3.7.7 - 10 лет.

Лицам, ушедшим на пенсию по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным возникшим не по вине Работника повреждением здоровья, социальные гарантии предоставляются независимо от стажа работы в соответствии с пунктами 3.7.2, 3.7.5 и 3.7.7 настоящего Коллективного договора.

3.7.2. Компенсировать неработающим пенсионерам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет (не более чем одному) стоимость пользования услугами железнодорожного транспорта в порядке и на условиях, регламентированных локальным нормативным актом АО «Желдорремаш», принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО «Желдорремаш»:

3.7.2.1. стоимость проезда по личным надобностям один раз в год в купейном вагоне поездов дальнего следования всех категорий в направлении туда и обратно;

3.7.2.2. стоимость проезда по личным надобностям в поездах пригородного сообщения на суммарное расстояние двух направлений до 200 км: во всех категориях пригородных поездов, независимо от скорости

движения, оформление проездных документов в которые осуществляется без указания мест; на участках, где отсутствует пригородное сообщение, в общем (в исключительных случаях - в плацкартном) вагоне поездов дальнего следования всех категорий.

3.7.3. Неработающим пенсионерам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник ОАО «РЖД» (приказами МПС СССР, Российской Федерации или президента ОАО «РЖД» знаком «Почетный железнодорожник», знаком (значком) «Почетному железнодорожнику») компенсировать стоимость проезда по личным надобностям один раз в год в двухместном купе в спальном вагоне поездов дальнего следования всех категорий в направлении туда и обратно.

3.7.4. В целях улучшения материального положения оказывать ежемесячную материальную помощь неработающим пенсионерам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, а также награжденным орденом Славы трех степеней, орденом Трудовой Славы трех степеней, Героям Социалистического Труда в размере 10000 (десять тысяч) рублей.

3.7.5. Оказывать ежемесячную материальную помощь неработающим пенсионерам, уволенным на пенсию до 31 декабря 2013 года и не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, на условиях, определяемых АО «Желдорремаш».

Указанные выплаты осуществляются через Благотворительный фонд «Почет» (далее – БФ «Почет») и могут изменяться в порядке и на условиях, определяемых АО «Желдорремаш».

Неработающим пенсионерам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник ОАО «РЖД» (приказами МПС СССР, Российской Федерации или президента «РЖД» знаками «Почетный железнодорожник», «Почетному железнодорожнику»), не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, оказывается через БФ «Почет» дополнительная ежемесячная материальная помощь в размере, установленном в АО «Желдорремаш».

3.7.6. Финансировать высокотехнологическую медицинскую помощь на условиях, определяемых АО «Желдорремаш».

3.7.7. Обеспечивать нуждающихся неработающих пенсионеров бытовым топливом, в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом АО «Желдорремаш», принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО

«Желдорреммаш».

3.7.8. Производить компенсацию в пределах, выделенных АО «Желдорреммаш» на эти цели средств в годовом бюджете Общества, расходов в размере не более 10000 рублей по изготовлению и ремонту зубных протезов (кроме протезов из драгоценных металлов, металлокерамики) при отсутствии возможности предоставления такой услуги на льготных условиях муниципальными лечебными учреждениями.

3.7.9. В случае смерти неработающего пенсионера в дополнение к установленному законодательством Российской Федерации перечню гарантий, бесплатных услуг и пособий на погребение оказывать материальную помощь его семье, иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего, в размере не менее МРОТ РФ.

3.7.10. Оказывать содействие советам ветеранов АО «Желдорреммаш» в их деятельности: выделять для организации их работы помещения, предоставлять телефонную связь, канцелярские принадлежности, а для посещения инвалидов и одиноких пенсионеров автотранспорт.

В целях материальной заинтересованности председателей советов ветеранов, действующих в филиалах АО «Желдорреммаш», в работе с неработающими пенсионерами выплачивать им ежемесячно, в зависимости от количества состоящих на учете ветеранов, денежные средства в следующих размерах:

- до 500 ветеранов - 2000 рублей
- от 501 до 700 ветеранов - 3500 рублей
- от 701 до 1000 ветеранов - 4500 рублей
- от 1001 до 1500 ветеранов - 5500 рублей
- от 1501 до 2000 ветеранов - 6500 рублей
- от 2001 до 3000 ветеранов - 7500 рублей
- от 3001 до 5000 ветеранов - 8500 рублей
- свыше 5000 ветеранов - 10000 рублей

Председателю Центрального совета ветеранов АО «Желдорреммаш» - 14000 рублей. Заместителям председателя Центрального совета ветеранов АО «Желдорреммаш» - в размере 12000 рублей.

Заместителям председателей советов ветеранов, действующих в филиалах АО «Желдорреммаш», выплату производить в размере 80

процентов от денежных средств, установленных в качестве выплаты в целях материальной заинтересованности председателям советов ветеранов, действующих в филиалах АО «Желдорреммаш». Выплаты осуществлять через Благотворительный фонд «Почет» в порядке и на условиях, определяемых АО «Желдорреммаш».

3.7.11. Компенсировать расходы на санаторно-курортное оздоровление неработающих пенсионеров в порядке и на условиях, установленных локальным

нормативным актом АО «Желдорреммаш», принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО «Желдорреммаш».

3.7.12. Предоставлять неработающим пенсионерам адресную благотворительную помощь на условиях, определяемых АО «Желдорреммаш» к следующим праздничным датам:

- 9 мая (участники, ветераны ВОВ, труженики тыла, жители блокадного Ленинграда, узники концентрационных лагерей);
- день пожилого человека.

3.7.13. Допускается оказание материальной помощи в исключительном порядке по решению Работодателя в случаях чрезвычайных обстоятельств (пожар, воровство, терроризм), частичной компенсации при покупке дорогостоящих медикаментов.

3.7.14. Неработающему пенсионеру, переменившему место жительства, предоставление социальных гарантий осуществляется в порядке, установленном в АО «Желдорреммаш» с учётом мотивированного мнения выборного органа ОППО РОСПРОФЖЕЛ АО «Желдорреммаш» и Совета Ветеранов АО «Желдорреммаш».

3.8. ПО ГАРАНТИЯМ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

3.8.1. Обеспечить лицам, приглашенным Профкомом, возможность посещения помещения Профкома.

3.8.2. Обеспечивать реализацию Профкомом и другими органами профсоюзов права представительства интересов Работников при регулировании социально-трудовых отношений, включая ведение коллективных переговоров и разрешение трудовых споров. Для

реализации данного права обеспечить Работникам возможность беспрепятственно приглашать для консультаций по вопросам защиты своих интересов представителей профсоюза. Обеспечить представителям профсоюза беспрепятственный бесплатный допуск на территорию Организации, в том числе на автотранспорте Организации, а также возможность свободно проверять правильность применения норм труда и начисления заработной платы. Предоставлять по запросам Профкома в течение 7 дней необходимую им информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием.

3.8.3. Обеспечить беспрепятственное посещение Организации профсоюзными инспекторами труда для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнения условий Коллективного договора, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

а) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

б) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников;

в) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

г) получать информацию от руководителя и иных должностных лиц Организации о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

д) защищать права и законные интересы членов профсоюзов по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве (работе);

е) предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;

ё) направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

ж) осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных Коллективным

договором и соглашениями;

з) принимать участие в разработке нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

и) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приёму в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

й) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных Коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

к) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

3.8.4. Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди Работников и их семей и иных уставных целей перечислять до 25 числа, следующего за отчётным месяцем, денежные средства в размере 1% фонда оплаты труда Работников на указанные Профкомом счета.

3.8.5. Удерживать из заработной платы Работников членские профсоюзные взносы и (или) отчисления в профсоюз по письменным заявлениям Работников и по сроку выплаты заработной платы бесплатно перечислять их на расчётные счета, указанные Профкомом, без права задержки перечисления указанных средств.

3.8.6. Обеспечить участие представителей Профкома в работе аттестационных и квалификационных комиссий с сохранением заработка за время участия в их заседаниях.

3.8.7. Освобождать от работы для участия в профсоюзной конференции членов выборных органов, а также делегатов конференции на основании решения об избрании их делегатами и справки Профкома об участии в работе конференции с сохранением среднего заработка; делегатов пленумов и съездов - без сохранения заработной платы.

3.8.8. Освобождать от работы представителей Работников - членов комиссий, проводящих коллективные переговоры с Работодателями, в т.ч. членов примирительных комиссий по разрешению коллективных трудовых споров, на срок работы данных комиссий. Сохранять за ними средний

заработок на период работы данных комиссий, но не более 3-х месяцев в течение года.

3.8.9. Освобожденные профсоюзные Работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и Работники организации в соответствии с Коллективным договором.

Время работы освобожденного профсоюзного Работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

3.8.10. Согласовывать с Профкомом увольнение Работника в течение двух лет после окончания выполнения им выборных профсоюзных обязанностей руководителя (заместителя руководителя) выборного органа первичной профсоюзной организации. Время выполнения профсоюзных обязанностей засчитывать в стаж (кроме случаев специально оговоренных законодательством) по специальности (профессии), по которой трудился данный Работник до избрания его на профсоюзную должность.

3.8.11. Не препятствовать осуществлению представителями профсоюзов своих полномочий, в том числе в случае наличия иных представительных органов работников Организации. Обеспечивать возможность свободного распространения профсоюзами информации о своей деятельности.

3.8.12. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением.

3.8.13. Работнику, освобожденному от работы в Организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность).

3.8.14. Безвозмездно предоставлять Профкому необходимые

помещения со всем оборудованием, оснащением, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самих органов и для проведения собраний; а также, средства связи, современную организационно-вычислительную технику с расходными материалами к ней, нормативные документы и законодательные акты; подключить компьютеры Профкома к скоростным Интернету и электронной почте; обеспечить возможность копирования на множительной технике необходимых Профкому для работы материалов.

3.8.15. Производить по заявкам Профкома и по программам, предоставленным Профкомом, обучение с сохранением среднего заработка членов выборных профсоюзных органов законодательству о труде и охране труда. Численность обучающихся, сроки и стоимость обучения согласуются с Работодателем.

При направлении, на основании утвержденного Профкомом плана, членов выборных профсоюзных органов на краткосрочное обучение в школах профсоюзного актива и на профсоюзных курсах сохранять обучающимся Работникам средний заработок в течение времени их обучения, производимого за счёт средств Профкома.

4. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами, а также органами по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию. Стороны подводят итоги выполнения Коллективного договора за каждое истекшее полугодие в срок до 15 августа текущего года на заседании Профкомов и за каждый истекший год в срок до 15 февраля текущего года на конференции Работников.

5. ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА НОВОГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

5.1. Заключению Коллективного договора предшествуют коллективные переговоры, направленные на выработку согласованных

решений.

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению Коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

5.2. Для ведения переговоров и подготовки проекта Коллективного договора создается комиссия из равного числа представителей сторон.

5.3. Для подготовки проекта нового Коллективного договора стороны могут привлекать соответствующих специалистов и приглашать консультантов из сторонних организаций.

5.4. Профком организует сбор предложений Работников для включения в Коллективный договор и выносят их на рассмотрение комиссии.

5.5. Согласованные условия проекта Коллективного договора стороны должны подписать в 3-х месячный срок со дня начала коллективных переговоров. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта составляется протокол разногласий, который подписывается одновременно с подписанием согласованных условий.

5.6. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством и другие имеющиеся в их распоряжении возможности.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в порядке урегулирования коллективных трудовых споров.

5.7. Лица, участвующие в коллективных переговорах, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев в течение года.

Представители Работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя.

5.8. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса, имеющуюся у них

информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.