

Коллективный договор Публичного акционерного общества «Красногорский завод им. С.А. Зверева» на 20...–20...годы

Утвержден и подписан 20... года

Раздел 1. Введение.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с трудом иные отношения между Работодателем - публичного акционерного общества «Красногорский завод им. С.А. Зверева» (ПАО КМЗ) (далее - Организация или Работодатель), в лице управляющего директора и Работниками Организации, в лице полномочного представителя, которым является первичная профсоюзная организация Работников публичного акционерного общества «Красногорский завод им. С.А. Зверева» (далее - ППОР ПАО КМЗ).

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, в равной мере распространяются на основной текст и на приложения к нему.

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

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников ПАО КМЗ, включая работников, находящихся в списочном составе аппарата Профкома и работников ЗАО «Зенит-Инвестпром».

1.4. Коллективный договор вступает в силу с 20... года и действует по20...года. 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.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения путем принятия совместных решений Работодателя и первичной профсоюзной организации, за исключением условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными данным Коллективным договором, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования представителя работников предприятия или расторжения трудового договора с руководителем предприятия.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации предприятия Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. Текст Коллективного договора в месячный срок со дня подписания подлежит размножению и в количестве 200 экземпляров 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.

1.11. 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 предусматривает обязанность Работодателя перед изданием акта (совершением действий) ознакомиться с мнением соответствующего 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 (протоколов) разногласий;

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

1.12. 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 пунктов и положений Коллективного договора Работодатель издает по согласованию с Профкомом.

1.13. 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.

1.14. Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом участия в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда.

1.15. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, качества выпускаемой продукции и снижение ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации труда.

1.16. Основные принципы трудового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ним, отношений, порядок заключения и расторжения трудовых договоров определяются настоящим Коллективным договором и «Правилами внутреннего трудового распорядка ПАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева» приведенных в соответствии с пунктами настоящего Коллективного договора и не противоречащих настоящему Коллективному договору.

1.17. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются настоящим Коллективным договором и трудовым договором, заключенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ в письменной форме, установленной приказом руководителя организации. Коллективный договор и трудовой договор хранятся у каждой из сторон (ст. 57, 67 ТК РФ).

1.18. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с законодательством, отраслевым соглашением, Коллективным договором, локальными нормативными актами, не подлежат применению.

Раздел 2. Основные обязанности работодателя, профкомов, 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 ППОР (профкомом);

2.1.5. При принятии локальных нормативных актов учитывать мнение Профкома, 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;

2.1.8. Перед заключением трудового договора со вновь поступающим на работу Работником обязан ознакомить его под роспись с текстом действующего Коллективного договора;

2.1.9. Приостановить исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий с Профкомом;

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

2.1.11. Всеми доступными средствами способствовать выполнению Организацией Соглашений и Коллективного договора;

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

2.2.3. Соблюдать правила, инструкции и нормы по охране труда, промышленной безопасности, санитарии, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, установленные законами и иными нормативными правовыми актами;

2.2.4. Содержать рабочее место в чистоте и порядке;

2.2.5. Бережно относиться к имуществу Организации;

2.2.6. Соблюдать меры противопожарной безопасности;

2.2.7. Экономно расходовать сырье, материалы и энергоресурсы;

2.2.8. Ежегодно использовать положенный очередной отпуск в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем и согласованным с Профкомом; — принимать участие в аварийно-восстановительных работах, устранении последствий стихийных бедствий если они прямо или косвенно ухудшают экономическое состояние предприятия или его подразделений.

2.2.9. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

2.2.10. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

2.2.11. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

2.2.12. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно при ведении коллективных переговоров, кроме сведений касающихся нарушения трудовых прав Работников, нарушения условий и охраны труда в соответствии с законодательством Российской

Федерации. Нарушение влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

2.3.3. Всеми доступными средствами способствовать выполнению Работниками обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором;

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

2.3.5. Соблюдать законодательство в отношении 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, учет мнения или консультация Профсоюза;

2.3.6. Всеми доступными средствами способствовать выполнению Организацией Соглашений по отношению к Работникам.

2.4. Стороны договорились:

2.4.1. Запрещается допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

2.4.2. Запрещается допуск к работе лиц, не прошедших обязательных медицинских осмотров в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76, 212 ТК РФ).

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

2.4.4. Способствовать сохранению объектов культуры, спорта и отдыха, медицинских учреждений. Не допускать их незаконного и необоснованного перепрофилирования, закрытия и передачи другим организациям.

2.5. 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.

Раздел 3. Обязательства работодателя.

3.1. В соответствии со статьей 414 Трудового Кодекса Российской Федерации и в соответствии настоящим пунктом настоящего Коллективного договора, Работодатель обязан произвести выплату компенсации Работникам, участвовавшим в забастовке с ДАТА по ДАТА в размере средней заработной платы Работника участвовавшего в забастовке за весь период проведения забастовки.

3.2. В соответствии со статьей 414 Трудового Кодекса Российской Федерации и в соответствии настоящим пунктом настоящего Коллективного договора, Работодатель обязан производить выплату компенсации Работникам, участвовавшим в забастовке, организованной в период действия настоящего Коллективного договора в размере средней заработной платы Работника участвующего в забастовке за весь период проведения забастовки.

3.3. По запросу первичной профсоюзной организации не позднее 7 рабочих дней с момента обращения обеспечить информирование по социально-трудовым вопросам Организации:

- о финансово-экономическом положении предприятия;
- по вопросам оплаты труда;
- по вопросам охраны труда;
- о перспективах технического развития предприятия;
- по вопросам, касающимся планирования статей сметы доходов и расходов предприятия в части социально-трудовых отношений.

3.4. Согласовывать с Профкомом как выборным органом первичной профсоюзной организации принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права не противоречащих Трудовому кодексу Российской Федерации и настоящему Коллективному договору.

3.5. Выделять средства на повышение квалификации и переквалификацию Работников, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии, на обучение представителей сторон социально-трудовых отношений по согласованию с Профкомом как выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.6. Совместно с первичной профсоюзной организацией представлять два раза в год в Московскую областную организацию профсоюза работников промышленности отчеты о выполнении Федерального отраслевого соглашения и Коллективного договора по согласованной сторонами форме (по итогам за полугодие — до.....отчетного года, по итогам за год — до года, следующего за отчетным).

3.7. По организации производства:

3.7.1. 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;

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

3.7.3. 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;

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

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

3.7.6. 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.

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

3.7.8. 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;

— оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора на неопределенный срок, все срочные договоры оформлять с согласия Профкома;

— привлекать и использовать в Организации иностранную рабочую силу с соблюдением требований действующего законодательства только по согласованию с Профкомом;

— расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, производится с согласия Профкома.

3.8. По обеспечению занятости:

3.8.1. При замене старых рабочих мест новыми, более эффективными, осуществлять повышение квалификации и профессиональной переподготовкой работников;

3.8.2. 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;

3.8.3. 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;

3.8.4. Увольнение Работника и перевод на другую работу Работодатель обязан производить по согласованию с Профкомом как выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

3.8.7. 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;

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

3.8.9. 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;

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

3.8.11. 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;

3.8.12. 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;

3.8.13. 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 учетом мнения Профкома;

3.8.14. 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;

3.8.15. 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;

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

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

3.8.18. 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;

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

3.8.20. При массовых увольнениях при сокращении численности или штата Работников предприятия использовать период до начала проведения соответствующих мероприятий для переговоров с Профкомом, обмена информацией и иной работы, направленной на снижение уровня сокращения Работников, выполнение мероприятий по обеспечению занятости.

3.8.21. Не допускать при сокращении численности штата предприятия увольнение двух Работников из одной семьи.

3.8.22. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору между Работником и Работодателем (ст. 197 ТК РФ).

3.8.23. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, реорганизацией, оптимизацией численности, а также с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.9. По охране труда и здоровья:

3.10.1. Строить работу на основании требований законодательных актов, правил, норм, инструкций по охране труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, применении в производстве сырья и материалов;

Постоянно проводить мониторинг условий труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников. Информировать Профком и Работников о каждом несчастном случае, связанном с производством, и каждом случае профессионального заболевания;

3.9.1. Обучать Работников знанию правил охраны труда, в том числе инструктажи, производить в рабочее время.

3.9.2. Работодатель и Профкомом обязуется ежегодно разрабатывать, утверждать и обеспечивать своевременное выполнение плана ОТМ в—годах...

3.9.3. По представлению Профкомом обеспечить проведение экспертиз условий труда Работников. Проводить внеочередную специальную оценку условий труда по требованию Профкома;

3.9.4. Обеспечить своевременное проведение Специальной оценки условий труда;

3.9.5. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда у работников предприятия в объеме и сроки, предусмотренные законодательством;

3.9.6. Организовать за счет собственных средств проведение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обследований Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением;

3.9.7. Обеспечить рабочих, специалистов и служащих, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда или связанных с загрязнением, сертифицированной спецодеждой и спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Организовывать проведение стирки, химчистки ремонта СИЗ;

3.9.8. Обеспечивать бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам при наличии вредных производственных факторов в воздухе рабочей зоны. Молочные продукты выдаются работнику за отработанную смену (рабочий день), независимо от её продолжительности, по утвержденному перечню профессий и работ в порядке и на условиях, изложенных в действующем на предприятии локальном нормативном акте (сборник приложений к Коллективному договору);

3.9.9. Приобретать за счет собственных средств и выдавать смазывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с загрязнением, по установленным нормам в порядке и на условиях, изложенных в действующем на предприятии локальном нормативном акте (сборник приложений к Коллективному договору);

3.9.10. Знакомить Работников с результатами проводимых инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах. Информировать о риске повреждения здоровья, предоставляемых им

гарантиях и полагающихся Работникам компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

3.9.11. Утверждать совместно с Профкомом на основе федеральных списков, дающих право на льготную профессиональную пенсию с учетом результатов специальной оценки условий труда и положений ФЗ № 421 от 28.12.2013 г. (ст. 10 п. 3, ст. 15 п. 4), конкретный перечень рабочих мест, работа на которых дает право на досрочный выход на пенсию;

3.9.12. Вносить в трудовой договор с Работником позиции об условиях приема на работу по специальностям и рабочим местам, подпадающим под действие Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;

3.9.13. Информировать Работников во время вводного инструктажа при приеме на работу об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средствах, отраженных в картах аттестации рабочих мест по условиям труда или картах специальной оценки условий труда;

3.9.14. Участвовать на паритетных началах совместно с Профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменений условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда (ст. 22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);

3.9.15. Создавать условия для работы уполномоченных по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами. Предоставлять уполномоченным по охране труда еженедельно не менее ... часов для исполнения ими своих обязанностей с сохранением заработка по основной работе;

3.9.16. Обеспечить работу заводской медико-санитарной части в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые денежные средства на приобретение медицинского оборудования, материалов и медикаментов;

3.9.17. Предоставлять ежегодно Минпромторгу России и первичной профсоюзной организации аналитическую информацию о состоянии условий и охраны труда, травматизма и профессиональной заболеваемости;

3.9.18. Осуществлять страхование Работников предприятия от несчастных случаев на производстве. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании;

3.9.19. Создавать по каждому несчастному случаю на производстве комиссию по расследованию несчастного случая. Включать в нее представителя первичной профсоюзной организации. По окончании расследования групповых, тяжелых несчастных случаев, несчастных случаев со смертельным исходом в течение 10 суток направлять в Минпромторг и (Роспрофпром ?) копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве по форме Н-1 и заключения государственного инспектора по охране труда (при наличии).

3.10. По оплате труда:

3.10.1. Установить системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, системы премирования, стимулирующих доплат, надбавок и выплат в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы стимулирующего характера в соответствии с настоящим Коллективным договором. Обеспечивать соответствующее увеличение производительности труда за счет улучшения организации труда, внедрения новой техники, сокращения рабочего времени;

3.10.2. Обеспечить минимальный размер оплаты труда Работников при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) без учета доплат за вредные и опасные условия труда на уровне больше прожиточного минимума для дееспособных граждан, не достигших пенсионного возраста, установленного по Красногорскому городскому округу и Московской области с учетом рекомендаций Московского областного трехстороннего соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением профсоюзов и объединением работодателей Московской области, Трехсторонним (территориальным) соглашением между органами местного самоуправления Красногорского городского округа, координационным советом профсоюзов и объединениями работодателей Красногорского городского округа, а также «Отраслевым соглашением по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации»;

3.10.3. Обеспечить долю тарифной части в общей заработной плате не менее 80%;

3.10.4. Соблюдать соотношение фондов оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% работников с самой низкой заработной платой в размерах, определяемых трудовым законодательством Российской Федерации;

3.10.5. Ежеквартально проводить индексацию заработной платы повышением тарифных ставок (окладов) для всех категорий работников предприятия на величину индекса роста потребительских цен на товары и услуги в Московской области плюс 20% от тарифных ставок (окладов) Работника;

3.10.6. Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в том числе находились в очередном отпуске, выплачивать вознаграждение в размере среднего дневного заработка за каждый нерабочий праздничный день, но не менее размера, установленного локальным нормативным актом;

3.10.7. Производить выплату заработной платы 2 (два) раза в месяц: — 30 числа (в феврале — 28 числа) расчетного месяца за первую половину в размере, указанном в личном заявлении Работника, но не менее 50% тарифной ставки (оклада) работника. 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

— 15 числа месяца, следующего за отчетным — за вторую половину месяца. В случаях, когда сроки выплаты заработной платы выпадают на выходные и нерабочие праздничные дни, выплата заработной платы производится накануне этих дней. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам предприятия выплачивается в те же сроки, что и остальным Работникам. 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;

3.10.8. В целях обеспечения удобств работникам предприятия, а также сокращения затрат и повышения безопасности по доставке денежных средств на предприятие, выплачивать Работникам заработную плату путём перечисления средств на лицевые счета в банке, заявленном работником. В исключительных случаях заработная плата выплачивается по расчетной ведомости в кассе предприятия;

3.10.9. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях);

3.10.10. Ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за расчетным, выдавать каждому работнику расчетный листок по утвержденной и согласованной с Профкомом форме с указанием произведенных за отчетный период начислений, удержаний и суммы подлежащей выплаты;

3.10.11. Работникам, занятым непосредственно на рабочих местах с вредными и(или) опасными условиями труда, установить доплату в размере ...средних зарплат ;

3.10.12. Установить доплату за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в порядке и на условиях,.....средних зарплат;

3.10.13. Установить доплату Работникам, имеющим ученую степень, согласносредних зарплат;

3.10.14. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, сохранять за Работником среднюю заработную плату;

3.10.15. Установить вознаграждения для Работников по итогам работы за год, за непрерывный стаж работы на предприятии (выслугу лет) в порядке и на условиях.....средних зарплат;

3.10.16. Удержания из заработной платы Работников производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

3.10.17. 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;

3.10.18. Своевременно и в полном объеме перечислять в банк средства, необходимые для получения Работниками заработной платы с зарплатных счетов;

3.10.19. 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 раз-мере не ниже 1/150 (одной сто пятидесятой) действующей в это время ключе-вой 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.

3.11. По рабочему времени:

3.11.1. В связи с принятием пенсионной реформы, которая повлекла за собой увеличение пенсионного возраста и увеличение рабочих часов, отработанных за трудовой стаж работника до выхода его на пенсию, а так же для увеличения свободного времени работников для свободного всестороннего развития, повышения квалификации, участия в профсоюзной деятельности — Работодатель обязуется сократить рабочее время до нормальной продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать 30 (тридцати) часов в неделю и не должна превышать 6 (шести) часов в рабочую смену, за исключением работающих во вредных условиях труда 3 или 4 степени или в опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда, которым должно быть установлено не более 26 часов в неделю. Для выполнения этого обязательства Работодатель обязан произвести указанное сокращение в течение действия настоящего Коллективного договора, но не позднее 3 (трех) лет со дня вступления его в законную силу, путем сокращения рабочего времени:

— в первом квартале первого года действия настоящего Коллективного договора до 7,5 (семи с половиной) часов в рабочую смену и не более 37,5 (тридцати семи с половиной) часов в неделю, за исключением работающих во вредных условиях труда 3 или 4 степени или в опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда, которым должно быть установлено не более 34 часов в неделю;

— в первом квартале второго года действия настоящего Коллективного договора до 7 (семи) часов в рабочую смену и не более 35 (тридцати пяти) часов в неделю, за исключением работающих во вредных условиях труда 3 или 4 степени или в опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда, которым должно быть установлено не более 30 часов в неделю;

— в первом квартале третьего года действия настоящего Коллективного договора до 6 (шести) часов в рабочую смену и не более 30 (тридцати) часов в неделю, за исключением работающих во вредных условиях труда 3 или 4 степени или в опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда, которым установлено не более 26 часов в неделю.

При сокращении рабочего времени в соответствии с настоящим пунктом настоящего Коллективного договора, Работодатель обязан все внутренние нормативные акты организации привести в соответствие с настоящим пунктом настоящего Коллективного договора и согласовать с Профкомом как выборным органом первичной профсоюзной организации;

3.11.2. Рабочее время, время отдыха Работников регулировать в соответствии с требованиями трудового законодательства, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, согласованными с Профкомом (Приложение №...);

3.11.3. Продолжительность рабочего времени для Работников составляет: 40 часов в неделю, за исключением работающих во вредных условиях труда 3 или 4 степени или в опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда, которым установлено не более 36 часов в неделю, с последующим сокращением до 30 часов в неделю, за исключением работающих во вредных условиях труда 3 или 4 степени или в опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда, которым должно быть установлено не более 26 часов в неделю, согласно п. 3.12.1. настоящего Коллективного договора;

3.11.4. Режим рабочего времени на предприятии определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными генеральным директором предприятия в соответствии с законодательством РФ, настоящим Коллективным договором и по согласованию с Профкомом.

3.11.5. Общим выходным днем считать воскресенье, вторым выходным днем — субботу. Для Работников, работающих по скользящему графику — в соответствии с утвержденным графиком работ.

3.11.6. Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней;

3.11.7. К сверхурочным работам Работников не привлекать;

3.11.8. Всем Работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня;

3.11.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с согласия Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Отдельным категориям работников ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в удобное для них время года. К ним относятся:

— Работники моложе 18 лет;

— некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие Чернобыльской катастрофы и других радиационных катастроф (закон РФ от 15.05.1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

— ветераны Великой Отечественной войны, боевых действий на территории других государств, ветераны труда и другие категории работников в соответствии с федеральным законом от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»;

— лица, награжденные знаком «Почетный донор России» (в соответствии с законом РФ от 09.06.1993 г. № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов»);

— один из родителей, имеющих несовершеннолетних детей,

— школьников младших классов;

3.11.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда предоставляется согласно действующему Коллективному договору;

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

Допускается по согласованию между Работником и Работодателем использование ежегодного оплачиваемого отпуска по частям. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

3.11.12. На основании письменного заявления Работника предоставляется отпуск:

а) без сохранения заработной платы:

— участникам Великой Отечественной войны — до 30 календарных дней в году;

— работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, — до 14 календарных дней в году;

— работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

б) с сохранением средней заработной платы:

— одному из родителей, имеющим детей-школьников до 17 лет, в период школьных каникул — до 7 календарных дней (в случае, когда оба родителя являются работниками предприятия, — одному из родителей);

— Работникам в случаях рождения ребенка, бракосочетания, бракосочетания детей, юбилея родных и близких, живущих в других городах, серьезных аварий в жилом доме, переезда на новое место жительства, смерти родственников — до 7 (семи) календарных дней.

В остальных случаях, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.12. По социальным гарантиям и льготам:

3.12.1. Начислять пособия по временной нетрудоспособности в течение 10 дней со дня сдачи листка нетрудоспособности, выплачивать в ближайший после назначения пособия день выплаты заработной платы;

3.12.2. Осуществлять пенсионное, социальное и медицинское страхование Работников предприятия. Информировать работников о начисленных и уплаченных страховых взносах в их пользу в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ и Фонд обязательного медицинского страхования РФ;

3.12.3. Осуществлять оплату Работникам за счет средств Работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) и пособия по беременности и родам в размере среднего заработка (но не выше размеров, определяемых федеральным законодательством) за первые 3 дня нетрудоспособности;

3.12.4. По письменному заявлению Работника (наследникам Работника) рассматривать размер компенсации морального вреда, возникшего в результате травмы, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением Работником трудовых обязанностей. Предоставлять Профкому возможность участия в составлении Соглашения с Работником о компенсации морального вреда;

3.12.5. В рамках дополнительного медицинского обеспечения:

— в соответствии с медицинскими показаниями осуществлять санаторно-курортное лечение работников предприятия на льготном основании, а также направлять работников в оздоровительные учреждения, предназначенные для отдыха родителей с детьми в возрасте

от 3 до 15 лет включительно, в порядке и на условиях, изложенных в действующем на предприятии локальном нормативном акте (сборник приложений к Коллективному договору);

3.12.6. Предоставлять Работникам предприятия для детей в возрасте от 7 до 15 включительно лет путёвки в детские оздоровительные лагеря, расположенные на территории Российской Федерации, один раз в год в период школьных каникул с оплатой в соответствии с Федеральным законодательством РФ. Либо частично компенсировать Работникам стоимость путёвок, приобретённых самостоятельно так, чтобы затраты Работников на приобретение путёвок не превышали 15% стоимости данных путёвок;

3.12.7. Совместно с Профкомом организовывать и финансировать для детей Работников предприятия новогодние праздники и подарки;

3.12.8. По заявлению Работника предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

— бракосочетания — 2 рабочих дня;

— рождении ребенка — 1 день;

— смерти родных и близких (супругов, родителей, детей, родных братьев и сестер) — 3 рабочих дня (не позднее 9 дней со дня смерти);

— одному из родителей, имеющих детей, обучающихся в младших классах (с первого по четвертый), в первый день учебного года — 1 календарный день.

3.12.9. Оказывать материальную помощь работникам предприятия:

а) При первичном вступлении в брак в возрасте до 35 лет в размере минимальной заработной платы по предприятию (выплачивается одному из супругов);

б) При рождении (усыновлении в возрасте до 3 месяцев) ребёнка в размере месячного тарифа ставки, установленной в Организации для социальных выплат на момент подачи заявления (выплачивается одному из родителей (усыновителей). В случае рождения (усыновления) двух и более детей материальная помощь выплачивается на каждого ребенка;

в) При первичном увольнении на пенсию;

г) Смерти близких родственников работников (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестер) в размере минимальной заработной платы по предприятию;

д) Смерти самих работников, а также бывших работников, отработавших на предприятии не менее 15 лет и вышедших на пенсию, в размере минимальной заработной платы по предприятию оказывать близким родственникам.

е) В отдельных случаях материальную помощь Работникам предприятия, попавшим в трудную жизненную ситуацию из-за форс-мажорных обстоятельств (независящих от воли сторон) оказывать в размере, определяемом специально созданной комиссией, в состав которой входит представитель первичной профсоюзной организации;

ё) 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;

ж) 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;

3.12.10. По итогам работы за год определять лучших работников ПАО КМЗ для занесения:

— до 5 человек в Книгу почета с выплатой вознаграждения

— до 24 человек на Доску почета с выплатой вознаграждения (в размере 2-х минимальных размеров оплаты труда, установленных на предприятии для занесённых в Книгу почёта; 0,7 минимального размера оплаты труда, установленного на предприятии для занесённых на Доску почёта);

3.12.11. За безупречную и непрерывную работу в течение 20 и более лет на предприятии присваивать работникам звания «Почетный работник КМЗ», «Заслуженный работник КМЗ» с выплатой денежных премий в порядке и на условиях, изложенных в действующем на предприятии локальном нормативном акте (сборник приложений к Коллективному договору);

3.12.12. Осуществлять премирование Работников предприятия при наступлении 50-летнего юбилея при условии непрерывного стажа на предприятии не менее 10-ти лет в порядке и на условиях, изложенных в действующем на предприятии локальном нормативном акте (сборник приложений к Коллективному договору);

3.12.13. Работники предприятия, имеющие непрерывный трудовой стаж в ПАО КМЗ десять и более лет на дату наступления возраста 50 лет для женщин и 55 лет для мужчин (для работников, выходящих на пенсию на льготных условиях при достижении следующего возраста: по Списку № 1 — 40 лет — для женщин; 45 лет — для мужчин; по Списку № 2 — 45 лет — для женщин; 50 лет — для мужчин) включаются в корпоративную программу страхования жизни в порядке и на условиях, изложенных в локальном нормативном акте по решению заводской комиссии;

3.12.14. Содержать помещение совета ветеранов, оказывать содействие совету ветеранов в его работе;

3.12.15. Ежемесячно осуществлять выдачу продовольственных наборов пенсионерам предприятия согласно спискам Совета ветеранов предприятия;

3.12.16. Осуществлять выплату дотации Работникам предприятия за питание в пунктах общественного питания предприятия в размере, но не более фактических затрат Работника.

3.13. По гарантиям профсоюзной деятельности работников:

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа — Профкома определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими нормативными и правовыми актами, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

3.13.1. Первичная профсоюзная организация имеет право проводить собрания, конференции, заседания в рабочее время без нарушения нормальной деятельности предприятия при условии заблаговременного уведомления (минимум за сутки) Профкомом Работодателя о дате и времени их проведения. Работодатель обязуется выделять для этих целей помещения в согласованные сроки.

3.13.2. Профком имеет право через средства информации, имеющиеся на предприятии:

- информировать работников о деятельности профсоюзных структур всех уровней;
- излагать позицию и решения органов (Роспрофпрома?);
- оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

3.13.3. Профком имеет право:

— проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников;

— предъявлять требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;

— принимать участие в разработке и согласовании нормативных актов по охране труда;

— обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

3.13.4. Работнику, освобожденному от работы в Организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной проф-союзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а

при ее отсутствии с письменного согласия Работника другая равноценная работа (должность).

3.13.5. По представлению Профкома освобождать от работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников с сохранением среднего заработка председателя Профкома.

3.13.6. Представители Профсоюза освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной учебы в соответствии с планами и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

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

3.13.8. Без предварительного согласия Профкома первичной профсоюзной организации Работодатель не вправе:

— переводить на другую работу;

— применять дисциплинарное взыскание, увольнять по инициативе Работодателя Работников, избранных в состав профсоюзных органов;

— увольнять по инициативе Работодателя Работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их выборных полномочий.

3.13.9. 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.

3.13.10. Совместно принимать решения о представлении к присвоению почетных званий и награждению ведомственными знаками отличия выборных и штатных профсоюзных работников и профсоюзных активистов.

3.13.11. 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.

3.13.12. Производить ремонт предоставленных помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профсоюза, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечивать унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета.

3.13.13. Производить перечисление профсоюзных взносов (при наличии письменного заявления от Работника, удерживая 1% от начисленной заработной платы) на счет первичной профсоюзной организации одновременно с выдачей заработной платы. Ежеквартально производить сверку расчетов по членским профсоюзным взносам между Работодателем и первичной профсоюзной организацией.

3.13.14. Беспрепятственно представлять Профкому по запросу всю необходимую ему информацию по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам деятельности предприятия в сроки, указанные в п. 2.6...Коллективного договора.

3.13.15. Решения по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников, принимать по согласованию с Профкомом.

3.13.16. Обеспечить лицам, приглашенным Профкомом, возможность посещения помещения Профкома и рабочие места Работников.

3.13.17. Выделять в порядке и на условиях, изложенных в действующем на предприятии локальном нормативном акте (сборник приложений к Коллективному договору), средства на возмещение затрат первичной профсоюзной организации, связанных с обучением профсоюзных кадров, оплатой труда членов профсоюзного комитета, работников объектов спорта, культуры, находящихся на балансе предприятия и балансе первичной профсоюзной организации.

3.13.18. При реорганизации предприятия предусматривать в передаточных актах (разделительных балансах) правопреемство по созданию условий для деятельности первичной профсоюзной организации.

3.13.19. Обеспечивать реализацию Профкому и другими органами проф-союза 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 допуск, а также возможность свободно проверять правильность применения норм труда и начисления заработной платы.

3.13.20. 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, причиненного 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.

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

3.13.22. Освобождать от работы представителей Работников - членов комиссий, проводящих коллективные переговоры с Работодателем, 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.

3.13.23. Осуществляет контроль выполнения мероприятий по охране труда через уполномоченных по охране труда, а также уполномоченных представителей комитета по охране труда.

3.14. По жилищно-бытовому обеспечению.

3.14.1. Вести учет Работников, подавших заявление на улучшение жилищных условий.

3.14.2. Принимать участие в долевом строительстве жилых домов для предоставления Работникам жилья.

3.14.3. Распределять жилые помещения жилого фонда, состоящего на балансе предприятия, на основании решений жилищной комиссии ПАО КМЗ.

3.14.4. При заключении трудового договора с высококвалифицированными специалистами и рабочими ведущих и дефицитных профессий устанавливать дополнительные гарантии, связанные с оплатой труда и решением жилищных вопросов Работника, который обязался отработать на предприятии не менее 10 лет. При досрочном расторжении трудового договора по инициативе Работника или по инициативе Работодателя за нарушение трудовых обязанностей работником он, Работник, обязан возместить затраты, связанные с решением жилищных вопросов (возвратить стоимость или освободить занимаемое жилое помещение).

3.15. По культуре и спорту.

3.15.1. Финансировать объекты культуры, спорта, здравоохранения и отдыха, находящиеся на балансе предприятия.

3.15.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование находящиеся на балансе организации либо арендуемые им объекты культурного, спортивного, туристического и оздоровительного назначения. Обеспечивать за счет Организации техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов.

3.15.3. Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере до 0,3% от фонда заработной платы работников предприятия в соответствии со сметой, согласованной с профсоюзным комитетом (ст. 377 ТК РФ).

3.15.4. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, дней здоровья и др.

3.15.5. Сохранять на основании письма Профкома средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы, соревнования на срок не более 2-х дней в течение календарного года.

3.16. По молодежной политике в целях сохранения и развития потенциала предприятия, эффективного участия молодых Работников (до 35 лет) в производственном процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности:

3.17. Работодатель и первичная профсоюзная организация проводят работу по привлечению на предприятие молодых специалистов (выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования в возрасте до 30 лет, в том числе иногородних) с предоставлением льгот в порядке и на условиях, изложенных в действующем на предприятии локальном нормативном акте (сборник приложений к Коллективному договору).

3.18. На предприятии разработана и введена в действие система наставничества, предусматривающая закрепление за каждым молодым специалистом наставника на срок от 1 до 2 лет, с установлением наставникам персональной надбавки в порядке и на условиях, изложенных в действующем на предприятии локальном нормативном акте (сборник приложений к Коллективному договору).

3.19. Для профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих, в первую очередь из числа молодых рабочих, на предприятии организуется курсовое, групповое и индивидуальное производственное обучение за счет средств Работодателя в порядке и на условиях, изложенных в действующих на предприятии локальных нормативных актах (сборник приложений к Коллективному договору):

- подготовка рабочих начального уровня квалификации соответствующей профессии (специальности);
- переподготовка работников предприятия, переводимых по производственной необходимости на другие работы;
- обучение второй (смежной) профессии;
- последовательное повышение производственной квалификации рабочих;
- аттестация (переаттестация) рабочих.

3.20. С целью подготовки и дальнейшего закрепления на предприятии молодых квалифицированных рабочих организуется прохождение практики учащимися образовательных организаций среднего профессионального образования, с которыми у ПАО КМЗ заключены договоры о социальном партнерстве или о целевом приеме.

3.21. Обеспечивать ежегодное трудоустройство выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, заключивших с ПАО КМЗ договоры о целевом обучении.

3.22. Производить ежемесячные социальные выплаты студентам образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, с которыми у ПАО КМЗ заключены договоры о целевом обучении и успевающим на «хорошо» и «отлично», в порядке и на условиях, изложенных в действующем на предприятии локальном нормативном акте (сборник приложений к Коллективному договору).

3.23. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

3.24. Совместно с первичной профсоюзной организацией организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

3.25. Обеспечивать молодежи доступность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворения творческих способностей и интересов.

3.26. Предоставлять для выполнения общественных обязанностей работникам, избранным в состав совета молодых специалистов и в комиссию Профкома по работе с молодежью предприятия, еженедельно до 2 часов с сохранением заработка по основной работе.

3.27. Содействовать работе совета молодых специалистов, комиссии Профкома по работе с молодежью по оказанию содействия молодым Работникам в адаптации и профессиональном развитии, вовлечении молодежи как в научно-исследовательскую деятельность, так и в общественную жизнь коллектива предприятия.

3.28. Иметь должность освобожденного работника для работы с молодежью в штатном расписании отдела по работе с персоналом.

Раздел 4. Контроль за выполнением и разработка коллективного договора.

4.1. 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 ... текущего года на заседании Профкомов и за каждый истекший год в срок до..... текущего года на конференции Работников.

4.2. 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.

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

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

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

4.6. 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.

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса, имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Раздел 5. Ответственность сторон.

5.1. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

5.2. Лица, представляющие Работодателя либо Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ, ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

5.3. По требованию профсоюзного органа Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая пункта 2 статьи 30 ФЗ РФ «О профсоюзах»).

Генеральный директор ПАО КМЗ *В.С. Калюгин*

Председатель первичной профсоюзной организации *Ю.И. Колтыгин*