Утвержден на конференции работников ООО «КНАУФ ГИПС НОВОМОСКОВСК»

 « \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

Коллективный договор

ООО «КНАУФ ГИПС НОВОМОСКОВСК»

на 20\_\_\_ - 20\_\_\_ годы

Представитель работодателя - исполнительный директор

ООО «КНАУФ ГИПС НОВОМОСКОВСК»

Представитель работников -

Председатель первичной профсоюзной организации ООО «КНАУФ ГИПС НОВОМОСКОВСК»

Отметка о регистрации

Регистрационный номер

Наименование регистрационного органа

М.П.

# Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с трудом иные отношения между Работодателем - ООО «КНАУФ ГИПС НОВОМОСКОВСК» в лице исполнительного директора, действующего на основании Доверенности, и Работниками Организации, в лице представителей Работников – Профсоюза.

Коллективный договор разработан и заключен 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.

Локальные нормативные акты, принятые Работодателем, в т. ч. до заключения настоящего Коллективного договора, приводятся в соответствие с настоящим Коллективным договором и действуют в части, не противоречащей настоящему Коллективному договору.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с \*\* \*\*\*\*\*\* 20\*\* года. По истечении трехлетнего срока со дня вступления в силу настоящий Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый Коллективный договор, но не позднее истечения 6 лет со дня вступления в силу настоящего Коллективного договора.

Инициатором коллективных переговоров по изменению Коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры. Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются в виде приложений к Коллективному договору.

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

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

1.4. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации Организации, изменения состава, структуры, наименования органа управления Организации, расторжения трудового договора с исполнительным 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 договоренности 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 предусматривает обязанность Работодателя перед изданием акта (совершением действий) ознакомиться с мнением Профкома; в случае получения отрицательного мнения Профкома обязанность Работодателя провести дополнительные консультации с данным Профкомом и при не достижении согласия в ходе консультаций право Работодателя 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.

1.7. 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 пунктов 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. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Организации, в т. ч. и на выборных освобожденных работников Профкомов. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган профсоюза, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники.

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

1.11. При заключении трудового договора со вновь поступающим на работу Работником Работодатель обязан ознакомить его под роспись с текстом действующего Коллективного договора и предоставлением ему бумажного экземпляра.

1.12. Текст настоящего Коллективного договора в месячный срок со дня подписания подлежит размножению и в количестве 500 экземпляров передается Представителям работников. 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:

а) обеспечивать эффективную деятельность Организации, принимать меры по увеличению объемов производства, повышению качества и конкурентоспособности продукции, повышению производительности труда за счёт использования достижений научно-технического прогресса;

б) обеспечивать безопасные условия и охрану труда, внедрять средства по охране труда;

в) обеспечивать модернизацию и своевременное обновление средств производства с целью повышения производительности и безопасности труда;

г) соблюдать трудовое и связанное с трудовыми отношениями законодательство, Соглашения и настоящий Коллективный договор, предусмотренные ими требования, процедуры и сроки;

д) выполнять условия заключенных с Работниками трудовых договоров, исполнять требования охраны труда;

ж) приказы и распоряжения по Организации по вопросам изменения условий труда, применению норм труда, оплаты труда, обеспечению социальных гарантий и сокращению штатной численности издавать по согласованию с Профкомом;

з) 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;

и) в день увольнения отдел кадров обязан выдать Работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью о причине увольнения в точном соответствии с формулировкой, предусмотренной действующим законодательством. День увольнения, считается последним днем работы Работника. Произвести с увольняемым полный расчет в день увольнения;

к) не допускать любую дискриминацию Работников;

л) выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим договором;

м) 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;

н) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, Соглашениями и Коллективным договором.

2.2. Профком обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением трудового и связанного с трудовыми отношениями законодательства, Соглашений и настоящего Коллективного договора, развивать самоуправление трудовых коллективов Работников;

б) соблюдать действующее 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, учет мнения или консультация Профсоюза;

в) всеми доступными средствами способствовать выполнению Работниками обязательств, предусмотренных п. 2.3 настоящего Коллективного договора;

г) всеми доступными средствами способствовать выполнению Организацией Соглашений и Коллективного договора;

д) способствовать устойчивой деятельности акционерного общества;

е) проводить в трудовых коллективах работу по укреплению трудовой дисциплины;

ж) способствовать росту квалификации работников;

з) добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

к) сотрудничать с Работодателем в ходе его переговоров с государственными и законодательными органами по вопросам, касающимся социально-экономического развития Организации.

2.3. Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в т.ч.:

а) полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

б) способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

в) повышать квалификацию, стремиться обеспечивать взаимозаменяемость на рабочих местах;

г) соблюдать дисциплину труда, правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;

д) соблюдать правила, инструкции и нормы по охране труда и промышленной санитарии;

ж) содержать рабочее место в чистоте и порядке;

з) бережно относиться к имуществу Организации, к продукции изготавливаемой и хранящейся в Организации, а так же к имуществу других работников;

и) соблюдать меры противопожарной безопасности;

к) создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права других работников

л) соблюдать условия конфиденциальности коммерческих сведений Организации, согласно перечню согласованному с Профкомом.

2.4. Работодатель и Профкомы обязуются:

а) 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;

б) проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений для обеспечения гарантий трудовых прав Работников и совершенствования локальных нормативных актов;

# 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

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

Правила внутреннего трудового распорядка Организации разрабатывать и вводить в действие по согласованию с Профкомом.

3.1.2. Способствовать участию Работников в управлении Организацией. Обеспечить участие в заседаниях Совета директоров Организации с правом совещательного голоса представителя Работников, согласно регламенту Совета директоров.

3.1.3. Реорганизацию Организации (слияние, выделение, присоединение, разделение, ликвидация), а равно изменение формы организации производства, производить по согласованию с Профкомом.

3.1.4. Включать в состав аттестационных и квалификационных комиссий представителей Профкома, в том числе, и для проверки знаний специалистов организации.

3.1.5. В целях развития Организации, совместно с Профкомами, обеспечить загрузку работой в объемах, необходимых для высокопроизводительного труда, формирования доходов и выполнения Коллективного договора. Не производить сокращения численности Работников по инициативе Работодателя без согласования с Профкомом.

3.1.5. Не заключать со сторонними организациями договоры на проведение работ, которые могут выполняться подразделениями Организации, влекущие за собой снижение занятости или ухудшение условий труда Работников.

3.1.7. Работы в основном производстве и связанные с ними работы производить силами специалистов, аттестованных и принятых на работу в Организацию. Привлечение к этим работам других категорий работников и на других условиях производить по согласованию с Профкомом.

3.1.8. В целях улучшения организации производства штатную численность подразделений участвующих в производстве согласовывать с Профкомом. Штатную численность рабочих и штатную численность работников обеспечивающих служб устанавливать с учетом мнения Профкома.

3.1.9. Организовывать производство работ связанных с производством продукции Организации, на основе бригадной формы организации труда; ремонтных работ, в том числе, на основе бригадной формы организации труда.

Кадровые вопросы бригад основных и вспомогательных рабочих: назначение бригадиров и звеньевых, распределение по звеньям - производить приказом исполнительного директора Организации с учетом мнения соответствующего Профкома.

Освобождение от должности бригадиров и звеньевых производить приказом исполнительного директора Организации по согласованию с Профкомом или по представлению Профкома.

Организацию работы производить в соответствии с согласованным с Профкомом Положением.

3.1.10. По мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда Работников, пересматривать по согласованию с Профкомом действующие нормы труда (Приложения 1 и 2).

3.1.11. Нормировать работы в основном производстве и связанные с ними работы и осуществлять соответствующую оплату этих работ по нормам труда, перечисленным в Приложении № 1 «Нормы труда на выполнение основных работ».

Нормировать и осуществлять соответствующую оплату специальных работ не предусмотренных в Приложении №1. (Приложение № 2 «Нормы труда на выполнение специальных работ»).

Нормы утверждаются по согласованию с Профкомом.

3.1.12. 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 всем необходимым для выполнения работ оборудованием и инструментом.

3.1.13. При реализации мероприятий, направленных на повышение производительности труда, согласовывать с Профкомом изменение систем оплаты труда, форм материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов) и норм труда и обеспечивать безопасные условия труда.

3.1.14. Обеспечить Работникам (бригадирам, профгруппоргам) возможность проверки правильности оформления наряд–заданий. Ежегодно в целях повышения квалификации проводить семинары бригадиров и сменных бригадиров бригад с участием представителей Профкома.

3.1.15. Необходимое для производства обучение Работников для повышения квалификации и/или освоение смежных профессий производить за счёт средств Организации (согласно смете, согласованной с Профкомами).

В случае использования Организацией навыков, приобретенных Работником самостоятельно (в период работы в Организации), компенсировать 50 % затрат на обучение Работнику (при продолжительности обучения не более 24 дней).

3.1.16. Обеспечить наличие в каждой бригаде достаточное количество членов бригады, обученных работе на соответствующей технике, позволяющее производить весь комплекс работ, предусмотренных производственным процессом и технологической документацией.

При необходимости организовывать обучение по заявкам бригадиров, согласованным с Профкомом.

Ежегодно, по спискам, согласованным с Профкомом, проводить курсы повышения квалификации Работников.

3.1.17. Обеспечивать обслуживающих механизмы рабочих инструментом для ремонта и обслуживания техники в полном объеме согласно руководству по эксплуатации. Приобретение инструмента осуществлять с учетом мнения Профкомов. 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.

3.1.18. Ежегодно, в I-м квартале, представлять в Профком перечень вопросов, разработанных Квалификационной комиссией, для проверки теоретических знаний, задаваемых при сдаче экзаменов на повышение квалификационного разряда работникам каждого класса, слесарям и электромонтерам IV – VI разрядов по ремонту и техническому обслуживанию машин и оборудования.

3.1.19. Присвоение (изменение) класса квалификации работника производить в соответствии с Положением «О порядке присвоения класса квалификации работникам комплексных бригад» (Приложение № 3). Совмещение профессий допускать с согласия Работника с учетом мнения Профкома. Перечень совмещаемых профессий устанавливать приказом исполнительного директора Организации по согласованию с Профкомом.

3.1.20. Ежегодно направлять работников для обучения и ознакомления с практическим опытом работы других организаций группы КНАУФ.

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

3.1.21. При проявлении Работниками инициативы, повлекшей улучшение в организации производства, поощрять Работников материально (путём повышения постоянной части зарплаты) и морально по согласованным с Профкомом расчётам размеров поощрения. Для этого работодатель формирует фонд для оплаты рационализаторской деятельности.

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

3.1.23. 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.

3.1.24. Не допускать возложения на Работников ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

3.1.25. По запросу предоставлять информацию в Профком о результатах финансово-хозяйственной деятельности Организации и проверок контрольно-надзорными органами. До 14 числа месяца, следующего за отчётным, предоставлять сведения по формам, согласованным с Профкомом, помесячно и нарастающим итогом за полугодие и за год (Приложение № 49).

3.1.26. Не привлекать Работников к работам вне территории Организации без согласия Работников и без согласования с Профкомом.

3.1.27. Беспрепятственно предоставлять каждому Работнику в полном объеме информацию о его персональных данных, хранящихся у Работодателя. Данные о допущенных Работниками нарушениях трудовой дисциплины и последовавших взысканиях хранить только на бумажных носителях информации в течение, как правило, не более пяти лет. Характеристики на Работника составлять по его заявлению или с его ведома и, по его письменной просьбе, согласовывать с Профкомом.

3.1.28. 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 внимания, 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.

3.1.29. Приказы по Организации и подразделениям, кроме приказов по личному составу, по предложениям Профкома вывешивать для всеобщего ознакомления на досках информации и в комнатах отдыха Работников.

3.1.30. Работы по основному и вспомогательному производству, обеспечению, производить исключительно силами работников Организации.

При невозможности обеспечения производства данных работ уведомлять Профком.

3.1.31. Перечень сведений, являющихся конфиденциальной информацией и представляющих коммерческий интерес для Организации, утверждать по согласованию с Профкомом (Приложение № 40).

3.1.32. Последовательно сокращать количество Работников занятых в ночную смену без снижения интенсивности производства продукции.

3.1.33. При приёме на работу по переводу работников из организаций группы КНАУФ в Организацию сохранять им класс квалификации, присвоенный в сторонней организации на момент перевода.

3.1.34. Копию приказа по Организации, непосредственно касающегося Работника (в том числе, об объявлении дисциплинарного взыскания, лишении премии, наложении материального взыскания и т.п.), вручать Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания приказа (кроме случаев установленных законодательством).

3.1.35. Совмещение профессий допускать с согласия Работника и с доплатой в размере не менее 50% от тарифной ставки (оклада) совмещаемой профессии.

3.1.36. 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.

3.1.37. Работодатель обеспечивает:

- каждого Работника бесплатными пропусками на территорию Организации;

- 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;

- для каждого Работника, которому по условиям труда необходима спецодежда, возможность раздельного хранения рабочей и иной одежды и обуви;

- пользование столовой и буфетом ежедневно;

- питанием в ночные смены.

3.2 ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

3.2.1. Установить в планах по труду (штатных расписаниях) численность работников, не менее численности на момент подписания Коллективного договора.

Изменение штатной численности работников согласовывать с Профкомом.

3.2.2. Записи названий профессий (должностей) Работников в штатном расписании Организации, отклоняющиеся от предусмотренных Единым тарифно–квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) или не содержащиеся в нем, производить по согласованию с Профкомами.

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

3.2.4. Получивших производственную травму или профессиональное заболевание Работников, обеспечивать, с их согласия, работой в Организации, либо содействовать в их трудоустройстве, 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.

3.2.5. Форму (содержание бланка) трудового договора, заключаемого с лицами, поступающими на работу в Организацию, согласовывать с Профкомом.

При изменении законодательных актов, Коллективного договора (Соглашения) приводить в соответствие с указанными нормативными документами условия трудовых договоров Работников.

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

3.2.7. Информировать Работников, подавших заявления 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, подавшими заявления.

3.2.8. Стремиться обеспечить преимущественный прием на работу Работников в создаваемые с участием Организации предприятия и организации.

3.2.9. Лиц, уволенных с прежнего места работы, в т. ч. из Организации, за совершенное данными лицами хищение или появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, принимать на работу в Организацию не ранее, чем через 3 года после совершения ими данных проступков, и по согласованию с Профкомом.

3.2.10. Прием в Организацию осуществлять на условиях трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок (бессрочных) или на определенный срок (срочных).

В случае оформления срочного трудового договора с основными и вспомогательными рабочими, администрация представляет обоснование и согласовывает такое оформление с Профкомом. Переоформление с Работником срочного трудового договора на бессрочный трудовой договор, а также отказ ему в этом производится по согласованию с Профкомом.

3.2.11. Ликвидацию Организации в целом, ее структурных подразделений, полную или частичную приостановку производства, следствием которых может стать сокращение рабочих мест, допускать лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления Профкома и проведения с Профкомом переговоров по соблюдению прав и интересов Работников.

3.2.12. В случае ликвидации структурного подразделения предоставлять, при наличии вакантных мест, Работникам работу по специальности в другом подразделении Организации, а при отсутствии вакансий содействовать в трудоустройстве в другие организации, прежде всего, в строительной сфере.

3.2.13. 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 группы. На весь период отсутствия (снижения) объемов работ приостанавливать открытие новых вакансий по специальностям Работников, необеспеченных работой в необходимом объеме.

3.2.14. При недостаточном обеспечении Работников работой, приводящем к простою Работников, устанавливать с согласия Работника и по согласованию с Профкомом режим неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели). Отмену режима неполного рабочего времени производить с учётом мнения Профкома.

3.2.15. Перед принятием решения о необходимости сокращения численности или (и) штата Работников предпринять следующие меры:

а) меры, предусмотренные пунктами 3.2.14 и 3.2.15 настоящего Коллективного договора;

б) исключить внутреннее совмещение профессий и прекратить привлечение новых лиц к выполнению работ на условиях совместительства;

в) обеспечить возможность увольнения Работников по собственному желанию с повышенной компенсацией – выплатой материальной помощи в размере шестимесячного (*годового*) заработка, предшествующего месяцу увольнения;

г) исключить любые возможные сверхурочные работы, кроме случаев устранения последствий стихийных бедствий;

д) рассмотреть возможность увольнения работников, нарушающих трудовую дисциплину.

д) заполнить все вакансии по штатному расписанию;

е) максимально ограничить или совсем исключить работы в ночную смену;

ж) провести мероприятия по привлечению Работников Организации к работам выполняемым подрядными организациями;

з) провести мероприятия по замещению Работниками Организации подрядных организаций задействованных в жизнедеятельности Организации.

3.2.16. При значительном снижении объемов или ликвидации отдельных видов деятельности обеспечить обучение высвобождаемых Работников другим профессиям и специальностям.

При отсутствии работ предоставлять по письменному заявлению Работников отпуск без оплаты с гарантией сохранения места работы и стажа (кроме случаев, специально оговоренных законодательством) на весь период отпуска, а также предоставлять право на работу с сокращенным количеством ночных смен.

3.2.17. Лица, получившие уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по их заявлению, освобождаются от работы до 40 часов в течение 2-х месяцев с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

3.2.18. Не допускать без согласия Профкомов увольнения при сокращении численности или штата Работников:

а) получивших увечье или профзаболевание в Организации;

б) имевших травмы в течение последних 5 лет, зафиксированные актом формы Н-1 (кроме получивших травму в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; при совершении противоправных действий);

в) Работников имеющих детей на иждивении;

г) работников, которым до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, осталось менее 7 лет.

3.2.19. В течение семи лет, предшествующих сроку наступления права на государственную трудовую пенсию по старости, предоставлять Работникам право досрочного выхода на пенсию. В таких случаях выплачивать доплату из средств Организации в размерах соответствующих пенсии по старости, исчисленной на общих основаниях, в соответствии с законодательством, до наступления пенсионного возраста.

3.2.20. В случае ликвидации (банкротства) Организации принять меры к трудоустройству Работников не менее чем на 90 % рабочих мест, вновь образуемых на базе имущества, до ликвидации (банкротства) находившегося в собственности Организации.

3.2.21. Удовлетворять просьбу Работника об аннулировании его заявления о расторжении трудового договора.

В случае подачи Работником заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию не принимать в порядке перевода нового работника на предполагаемое вакантное место до истечения срока предупреждения об увольнении, установленного законодательством.

3.2.22. В период забастовки в Организации не применять труд иных лиц, кроме Работников и лиц, привлекаемых по согласованию с Профкомом (за исключением привлеченных до начала забастовки). Не направлять Работников в другие организации при наличии там забастовок.

3.2.23. Виды работ, для выполнения которых привлекаются физические лица по договорам гражданско-правового характера, определять по согласованию с Профкомом.

3.2.24. Работодатель предпринимает все возможные меры по предотвращению массовых увольнений работников. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Организации всё-таки может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за шесть месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профкому или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

Применительно к предприятию высвобождение является массовым при сокращении численности или штата работников в количестве:

- 20 или более человек в течение 60 календарных дней;

- 70 или более человек в течение 90 календарных дней;

- 150 или более человек в течение 180 календарных дней.

3.2.25. Работодатель обязуются совместно с Профкомом разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются по согласованию с Профкомом. Компенсация в таких случаях не должна быть ниже восьми средних оплат труда для каждого высвобождаемого Работника.

3.2.26. При сокращении численности или штата увольнения двух работников из одной семьи допускается лишь с временным разрывом в один год.

3.2.27. При сокращении работников предпенсионного возраста (за один год до назначения пенсии по возрасту), когда их увольнение неизбежно, Работодатель по согласованию с Профкомом выплачивает ежемесячную пенсию в размере расчётной пенсии по старости, но не менее МРОТ до назначения им пенсии в установленном законом порядке.

3.2.28. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника с его согласия на не обусловленную трудовым договором работу на том же предприятии и в случаях по согласованию с Профкомом, с обеспечением обучения Работника за счёт Работодателя. Работодатель осуществляет перевод без снижения должностного оклада Работника. На время обучения Работник заработную плату не менее его средней заработной платы. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.2.29. Работодатель обязуется проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности в Организации. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии сохранения средней оплаты труда на срок обучения, предоставляет соответствующие отпуска и другие гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2.30. В случае реорганизации Организации (ее подразделения) – слияния, присоединения, разделения, преобразования и т.п., смены собственника, перехода в подчинение другого органа управления ‑ не прекращать по инициативе Работодателя трудовых отношений с Работниками, за исключением случаев и в порядке установленных настоящим Коллективным договором.

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

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

При смене собственника имущества Организации сокращение численности или штата Работников не допускается.

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. Работодатель обязуется для улучшения условий труда и снижения производственного травматизма выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных ежегодными «Мероприятиями по улучшению условий труда сотрудников предприятия» согласованными с Профкомом (Приложение № 7). Данные мероприятия ежегодно уточнять и дополнять совместно с Профкомом. Работодатель выделяет на реализацию данных мероприятий средства в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

3.3.2. Контроль за своевременным целевым расходованием средств возложить от Работодателя на начальника службы охраны труда и промышленной безопасности, от профсоюзной организации – на представителя первичной профсоюзной организации по её решению.

3.3.3. В связи с неудовлетворительным обеспечением доступности службы «Скорой помощи» в Тульской области Работодатель ежегодно проводит за свой счёт и в рабочее время обучение и тренировки Работников по оказанию первой помощи на производстве с привлечением действующих или бывших сотрудников «Скорой помощи».

3.3.4. Работодатель проводит обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

3.3.6. Работодатель организовывает в установленные сроки проведение предварительных‚ периодических и углубленных медицинских осмотров работников предприятия, занятых на работах с вредными (или) опасными производственными факторами (Приложение № 8). Работодатель обеспечивает прохождение остальными работниками профилактических медицинских осмотров не реже 1 раза в год.

3.3.7. Работодатель обеспечивать работу здравпункта, систематическое приобретение аптечек первой помощи в подразделениях предприятия, проведение профилактических мероприятий с целью предупреждения массовых заболеваний за счет средств работодателя.

3.3.8. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, согласно согласованному с Профкомом Приложению №5;

- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей, согласно согласованным с Профкомом Приложениям №№ 10,11.

3.3.9. Работодатель обязуется обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Производить дополнительное страхование от несчастных случаев работников, имеющих стаж работы на предприятии более 2-х лет, за счет средств работодателя. Информировать каждого застрахованного работника с условиями страхования.

При несчастном случае на производстве принимать необходимые меры по оказанию первой медицинской помощи, лечению и последующей реабилитации пострадавшего сотрудника за счет средств Работодателя.

3.3.10. Работодатель осуществляет все возможные мероприятия, разработанные совместно с Профкомом для исключения рабочих мест с особо вредными, опасными и особо тяжёлыми условиями труда. При наличии таких рабочих мест работодатель обязуется обеспечить Работникам на этих рабочих местах рабочий день не более 4 часов при пятидневной рабочей неделе, оформлять работникам, занятым на работах с данными условиями труда льготную пенсию по Списку № 1 и Списку № 2, в соответствии с действующим законодательством (Приложение № 12).

3.3.11. Работодатель обеспечивает исключение использования труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах.

3.3.12. Работодатель обеспечивает за свой счет всех сотрудников предприятия бутилированной питьевой водой в соответствии с Приложением № 13.

3.3.13. В соответствие с Постановлением Министерства труда Российской Федерации №45 от 04 июля 2003 г. «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условия их выдачи» на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» обеспечить сотрудников предприятия согласно Приложений №№ 14,15,16 смывающими средствами, защитными кремами и очищающими пастами.

3.3.14. Работодатель обязуется организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях, разработок и выполнение мероприятий по улучшению условий труда. Разработанные мероприятия согласовывать с Профкомом. Ежемесячно информировать Профком о выполнении разработанных мероприятий.

3.3.15. Работодатель обязуется регулярно, 1 раз в квартал, рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комиссиях вопросы выполнения мероприятий по улучшений условий труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

- проходить обязательные предварительные и периодические, углубленные медицинские обследования.

3.3.17. Работодатель и Работники совместно с Профкомом обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда (Приложение № 17).

3.3.18. В Организации создается и действует на равноправных условиях комиссия по охране труда из представителей работодателя и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в количестве 6 человек.

3.3.19. Профком и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, за исполнением законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей, а также участвуют в работе комиссий по расследованию случаев производственного травматизма.

3.3.20. Выполнение работ с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда производить силами обученных в установленном порядке знанию правил охраны труда штатных Работников. Не привлекать для непосредственного выполнения данных работ Работников и сторонних лиц на условиях совместительства и по договорам с другими организациями без согласования с Профкомом.

3.3.21. Обеспечить Работников имеющейся у Работодателя достоверной информацией о состоянии условий труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, в том числе о температуре окружающей среды и скорости ветра, а также о принятых мерах по защите Работников от воздействия вредных или опасных производственных факторов и о предусмотренных в соответствии с законодательством и настоящим Коллективным договором компенсациях за работу во вредных, тяжелых и (или) опасных условиях труда.

3.3.22. Обучение Работников знанию правил охраны труда, в том числе инструктажи, производить в рабочее время. Обеспечить Работникам возможность знакомиться с санитарными нормами тяжести и напряженности трудового процесса, а также с нормами освещенности, загазованности, запыленности, вибрации, шума и радиоактивности на рабочих местах.

3.3.23. Обеспечить регулярный контроль за соблюдением предельных норм запыленности, загазованности и других вредных воздействий на работающих и окружающую среду. По требованию представителя Профкома осуществлять замеры вредных факторов, в том числе радиоактивности, на рабочих местах и информировать Работников о результатах замеров.

При производстве работ в замкнутых и ограниченных пространствах обеспечить необходимый контроль за содержанием вредных веществ в воздухе рабочей зоны.

3.3.24. По представлению Профкомов обеспечить проведение комплексных экспертиз условий труда Работников.

3.3.25. Аттестацию рабочих мест по условиям труда проводить в соответствии с "Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест Работников по условиям труда, утвержденному постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14 марта 1997 года № 12". Аттестацию рабочих мест по условиям труда проводить не реже 1 раза в 5 лет в присутствии представителя Профкома.

3.3.26. Для проведения работ по аттестации рабочих мест Работников по условиям труда и последующей их сертификации привлекать организации, имеющие государственную лицензию и аккредитацию, по согласованию с Профкомом.

3.3.27. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 1 (одного)процента от суммы эксплуатационных расходов.

3.3.28. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда (Приложение № 34).

Предоставлять уполномоченным для выполнения возложенных на них функций до 1 часа в течение рабочей смены с сохранением среднего заработка.

Ежегодно по спискам Профкома организовывать обучение по охране труда уполномоченных профсоюза с сохранением среднего заработка работнику на период обучения.

Профкому предоставляется возможность выбора обучающего заведения по существующим учебным программам.

3.3.29. Обеспечить условия для работы Совместной комиссии по охране труда Работников в соответствии с Положением (Приложение № 33).

3.3.30. Работодатель способствует комплексному улучшению условий труда работников, стимулированию их к высокопроизводительной работе, снижению действия вредных факторов производства на Работников и улучшению показателей деятельности Организации путём разработки и осуществлению мероприятий ведущих к сокращению рабочего дня до 6 часов при пятидневной рабочей неделе (30 часов в неделю) без снижения заработной платы.

3.3.31. Периодически, в соответствии с действующими нормативными документами, а также по заявкам бригад, Работодатель обязуется 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.

Обеспечить текущий, а также по требованию, работающего на данной машине, контроль над эффективностью катализаторов дожига выхлопных газов на автотехнике, используемой для работ в замкнутых пространствах.

3.3.32. Не привлекать женщин к погрузочно-разгрузочным работам, работам по креплению, раскреплению грузов, а также к работам, требующим приложения усилия более 7 кг.

3.3.33. Выбор организации для заключения договоров обязательного и добровольного медицинского страхования Работников производить с учетом мнения Профкомов.

3.3.34. Привлечение работников к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни, за исключением аварийных работ и работ по устранению последствий стихийных бедствий, производить с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом. Сверхурочные работы после ночной смены, а так же до и после работы в смене продолжительностью более 6 часов запрещены.

3.3.35. Для снижения утомляемости и снижения травмоопасности Работников Работодатель осуществляет соответствующие мероприятия для исключения сверхурочных работ. Работодатель обязуется в течение первого полугодия действия Коллективного договора перейти к режиму работы, обеспечивающему полное исключение использования сверхурочных работ в Организации.

3.3.36. Пересматривать и согласовывать с Профкомами 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.

3.3.37. 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 Профкомами. О введении в действие данных стандартов извещать Работников не позднее, чем за два месяца.

3.3.38. В течение срока действия Коллективного договора продолжить ревизию применяемых в Организации технологических карт основный и вспомогательных 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.

3.3.39. Каждый Работник имеет право на отказ, без каких-либо необоснованных последствий для него, от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья (в том числе, в случае необеспечения средствами индивидуальной или коллективной защиты) до устранения этой опасности. При этом он выполняет иную работу по распоряжению непосредственного руководителя.

3.3.40. Не применять дисциплинарных и иных мер по отношению к Работникам, обоснованно отказавшимся от выполнения работы вследствие несоблюдения Работодателем требований законодательства о труде и настоящего Коллективного договора в части обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

3.3.41. При выявлении нарушений правил и требований по охране труда безотлагательно приостанавливать проведение работ до устранения опасности.

3.3.42. Не использовать на опасных работах труд женщин и работников, не достигших возраста 21 года.

3.3.43. 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). Возобновление работ производится только после устранения нарушений.

3.3.44. При каждом несчастном случае на производстве и в 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 окончанию 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.

3.3.45. На каждом складе, в каждой мастерской и в каждой комнате отдыха содержать универсальную аптечку первой доврачебной помощи, постоянно укомплектованную в соответствии с согласно приказу Минздравсоцразвития № 169н от 05.03.2011 г.

3.3.46. Своевременно выдавать удобную и современную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, а также предметы личной гигиены (Приложение № 6). Производить закупку спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты после одобрения образцов Профкомом. Спецодежду и спецобувь, пришедшие в негодность не по вине Работника до истечения срока, заменять новыми или отремонтированными.

Обеспечить умывальные комнаты специальными средствами для мытья рук во время перерывов для приема пищи.

Обеспечить в душевых для помывки Работников наличие холодной и горячей воды, соответствующих санитарным нормам.

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

3.3.48. Выдавать на работах с вредными условиями труда согласно Перечню (Приложение № 7), при работе в этих условиях более 1 часа, бесплатно по установленным нормам соответственно молоко (кисломолочные продукты), минеральную воду или пектиносодержащие продукты.

3.3.49. На рабочих местах, в производственных и вспомогательных помещениях обеспечить уровень освещенности и температурный режим согласно СНиП. При несоблюдении соответствующего режима Работодатель обязуется сократить рабочий день согласно требованиям СанПиН 2.2.4.548-96.

3.3.50. Обеспечить Работников комнатами отдыха с холодильником, микроволновыми печами (не мене одной микроволновой печи на 7 человек), отфильтрованной питьевой водой и титаном для ее кипячения.

Обеспечение сохранности бытовой техники является обязанностью работников.

3.3.51. При производстве производственных работ при температуре воздуха выше +25°C установить дополнительные перерывы для отдыха по 10 минут через каждый час работы.

При производстве работ при температуре воздуха выше +30°С к обеденному перерыву в первой половине рабочей смены присоединять дополнительный технологический перерыв, продолжительностью 30 минут, установить дополнительные перерывы для отдыха по 20 минут через каждый час работы.

Обеспечить в достаточном количестве питьевой водой, в том числе, газированной.

3.3.52. К подведению итогов выполнения Коллективного договора за полугодие (до 15 июля) и за год (до 15 января), на основании актов о несчастных случаях на производстве, проводить обобщенный анализ причин производственного травматизма Работников и представлять в Профком. Совместно с Профкомом к годовому подведению итогов выполнения Коллективного договора разрабатывать согласованный план мероприятий по устранению выявленных причин и профилактике травматизма.

3.3.53. Учитывая специфику специальности, назначение на должность специалистов по охране труда (технике безопасности) производить после консультаций с Профкомом. Освобождение от должности специалистов по охране труда (технике безопасности) проводить с предварительного согласия Профкома.

3.3.54. Налагать взыскания на должностных лиц, пострадавших и других Работников, виновных в сокрытии производственных травм, вплоть до увольнения.

3.3.55. При ликвидации рабочего места вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предоставлять Работнику новое рабочее место, соответствующее его квалификации, или обеспечить обучение Работника новой профессии (специальности) за счёт Работодателя с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

3.3.56. Обеспечить круглосуточную работу медпункта на территории Организации. Обеспечить условия для проведения периодических (не реже, чем раз в год) профилактических медицинских осмотров Работников на территории Организации.

3.3.57. Обеспечить Работникам условия для прохождения периодических профилактических 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 медицинские осмотры (обследования) на базе Центра профпатологии.

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

Предоставлять возможность участия представителей Профкома в составлении заключительного Акта по результатам периодических профилактических медицинских осмотров (обследований).

3.3.58. При наличии медицинской рекомендации освобождать Работников рабочих профессий основного производства от работы в ночную смену, остальных Работников – при наличии возможности. Освобождать Работников старше 50 лет по их личному заявлению от работы в ночную смену, без гарантии сохранения места работы в данном подразделении (бригаде, отделе и т.п.) – при наличии возможности.

По рекомендации, зафиксированной в заключительном Акте, составляемом по результатам периодических профилактических медицинских осмотров (обследований), обеспечить Работникам, по их письменным заявлениям, прохождение внеочередного медицинского осмотра (обследования), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения осмотра (обследования).

3.3.59. В случае болезни, Работнику в течение календарного года, по заявлению, предоставлять три дня неоплачиваемого отпуска без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания.

3.3.60. Работодателем совместно с Профкомом ежегодно проводится по каждому подразделению анализ профзаболеваемости, разрабатываются и осуществляются меры по предупреждению профзаболеваемости с привлечением специалистов соответствующих учреждений.

3.3.61. Работодатель обязуется производить единовременную выплату Работникам Организации, получившим увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением трудовых обязанностей, а также семьям и иждивенцам, потерявшим кормильца в результате несчастного случая на производстве со смертельным исходом, в следующих размерах (если они выше размеров, установленных законодательством РФ):

а) в случае гибели Работника Организации, семье или иждивенцам потерпевшего выплачивается единовременная выплата в размере шестнадцати минимальных месячных тарифных ставок (окладов), действующих в Организации на момент его гибели;

б) при получении Работником Организации инвалидности вследствие травмы на производстве или профессионального заболевания потерпевшему выплачивается единовременная выплата в размере действующей месячной тарифной ставки (оклада) на дату получения инвалидности, умноженной на коэффициент, соответственно группам инвалидности:

инвалидам I группы – 16;

инвалидам II группы (неработающим) – 12;

инвалидам II группы (работающим) –   8;

инвалидам III группы –   6.

В случае если несчастный случай произошел в результате:

а) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения (подтвержденном медицинским заключением):

б) при угоне транспортных средств;

в) при совершении хищения

размер пособия семье (иждивенцам) уменьшается на 50 %, а самому Работнику не выплачивается.

Единовременное пособие в связи с несчастным случаем или профзаболеванием распространять на все случаи, происшедшие после 6 октября 1998 года и подтвержденные актом формы Н-1 – при несчастном случае или медицинским заключением – в случае профессионального заболевания.

3.3.62. По письменному заявлению Работника (наследников 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.

3.3.63. 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 и с соблюдением рекомендаций медиков (МСЭК).

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

3.3.65. Выполнять в срок мероприятия, предусмотренные ежегодно заключаемым Соглашением по охране труда Работников (Приложение № 8).

3.3.66. Направлять в Профком копии всех нормативных и распорядительных актов, касающихся охраны труда, а также копии протоколов совещаний по охране труда. Информировать Профком и Работников о каждом несчастном случае, связанном с производством, и каждом случае профессионального заболевания.

Сведения об условиях труда Работников, направляемые в органы, ведающие вопросами санитарно–эпидемиологического надзора, а также в медицинские и иные учреждения, направлять с учетом мнения Профкома.

3.3.67. Запрещается привлечение Работников к сверхурочным работам в опасных условиях.

3.3.68. Деятельность Отдела охраны труда Работников обеспечивать в соответствии с Положением, согласованным с Профкомом (Приложение № 45). Руководителя Службы охраны труда Работников (старшего должностного лица в Организации, ответственного за состояние организации охраны труда и (или) обеспечение техники безопасности) подчинить непосредственно руководителю (генеральному директору) Организации.

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

3.3.70. Работников, нуждающихся в переводе, продолжительностью более одного месяца, на другую работу вследствие установления ограничения трудоспособности по выполняемой работе в связи с общим заболеванием или бытовой травмой, на основании медицинского заключения и с письменного согласия, переводить на вакантную соответствующую специальности (квалификации) Работника работу, 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) при наличии соответствующей вакансии.

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

3.3.72. В целях комплексного повышения трудоспособности, производительности труда, сокращения воздействия вредных производственных факторов, снижения утомляемости Работников и брака в работе, компенсации увеличения возраста выхода на пенсию, увеличения прибыли Организации провести подготовку и осуществление мероприятий, необходимых для сокращения рабочего дня до 6 часов при пятидневной рабочей неделе общей длительностью 30 часов с сохранением заработной платы.

В течение первого года действия коллективного договора осуществлять подготовку для перехода со второго года к 6-часовому рабочему дню без понижения заработной платы при пятидневной рабочей неделе. Со второго года — перейти на 6-часовой рабочий день без понижения заработной платы при пятидневной рабочей неделе.

3.3.73. Работникам, отказавшимся от выполнения не предусмотренной трудовым договором работы, Работодатель гарантирует все права, предусмотренные законодательством, Коллективным договором, соглашениями, в том числе обязуется не применять к нему дисциплинарных и иных мер воздействия.

3.3.74. На рабочих местах, в производственных и вспомогательных помещениях обеспечить уровень освещенности и температурный режим согласно СНиП. При несоблюдении соответствующего режима Работодатель обязуется сократить рабочий день согласно требованиям СанПиН 2.2.4.548-96.

3.3.75. Работодатель обеспечивает дополнительное профессиональное образование за счёт средств Работодателя Работнику с сохранением за ним среднего заработка в случае ликвидации его рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

3.3.76 Работодатель выполняет в срок мероприятия, предусмотренные ежегодно заключаемым Соглашением по охране труда Работников (Приложение № ).

3.3.77. 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.

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

3.4. ПО РАБОЧЕМУ ВРЕМЕНИ

3.4.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулировать в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором, в том числе, с утверждаемыми по согласованию с Профкомом Режимом рабочего времени (Приложение № 3) и Правилами внутреннего трудового распорядка. Привлечение Работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить по согласованию с Профкомом только в случаях устранения аварийных ситуаций и стихийных бедствий.

3.4.2. 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 согласованного с Профкомом.

При регулировании рабочего времени в организации, стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю и 8 часов в день с последующим переходом в течение года действия Коллективного договора (отсчитывая от даты вступления в действие Коллективного договора) на рабочую неделю продолжительностью не более 30 часов при 6-часовом рабочем дне без понижения заработной платы.

Для работников, занятых на работах с опасными и (или) вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего дня, продолжительность трудовой недели устанавливается не более 30 часов при рабочем дне не более 6 часов с последующим переходом к 20 часовой рабочей неделе при 4-часовм рабочем дне без понижения заработной платы.

Список таких профессий утверждается локальным нормативным актом с учетом мотивированного мнения выборного органа Профкома, действующего в Организации (Приложение №).

Работодатель обязуется провести соответствующие мероприятия и установить к соответствующему сроку (через год после вступление в действие Коллективного договора) следующий режим работы: при 5-дневной рабочей неделе продолжительностью не более 30 часов с 6-часовым рабочим днём без понижения заработной платы.

3.4.3. 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 обогревания (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) время 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 пунктом 3.3.51 настоящего Коллективного договора.

3.4.4. Типовые графики выхода на работу (типовые графики сменности) устанавливать по согласованию с Профкомом.

Текущие графики выхода на работу (текущие графики сменности) устанавливать по согласованию с Профкомом и доводить до сведения Работников не позднее, чем за месяц до определяемого ими периода.

В текущих графиках сменности отражать выходные смены, компенсирующие переработку по сравнению с месячной (годовой) нормой рабочего времени.

В текущих графиках сменности работников, работающих в трехсменном режиме, устанавливать, как правило, не более 30 ночных смен в год.

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

Нормальная продолжительность рабочего времени работников составляет не более 40 часов в неделю и 8 часов в день, а через год действия данного Коллективного договора – не более 30 часов в неделю и 6 часов в день без понижения заработной платы.

Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством и не более 30 часов в неделю – 6 часов в день, а через год действия данного Коллективного договора – 20 часов в неделю, 4 часа в день.

3.4.5. При необходимости круглосуточной работы в подразделениях Организации Работодатель обеспечивает график смен в количестве 3-х, с рабочим днём смены не более 8 часов. С переходом к 6-часовому рабочему дню количество смен увеличивается до 4 без понижения заработной платы.

3.4.6. Любые переработки запрещены. Работодатель планирует и осуществляет мероприятия по исключению переработок.

3.4.7. Если всё-таки возникают переработки Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ) и обеспечить оплату в 10-кратном размере.

3.4.8. По заявлению Работника, работавшего в праздничный или выходной день, предоставлять ему другой день отдыха, в т. ч. приуроченный к очередному отпуску, с оплатой по среднему заработку. Оплату труда за работу в праздничный (выходной) день в этом случае производить в одинарном размере.

3.4.9. При суммированном учете рабочего времени применять учетный период продолжительностью в 1 год.

3.4.10. Привлечение Работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением аварийных работ и работ по устранению последствий стихийных бедствий, запрещено.

3.4.11. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может по согласованию с Профкомом не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

На производствах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику предоставить возможность приема пищи в течение рабочей смены.

Для производства КНАУФ-листов создать условия приема пищи вблизи рабочего места путем оборудования на рабочих местах (бюндлер и ножницы) защитных кабинок.

3.4.12. В случае производственной необходимости Работодатель может вводить разделение рабочего времени на части на основании локального нормативного акта с письменного согласия Работника и по согласованию с Профкомом.

3.4.13. Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем с учётом мнения Профкома.

3.4.14. Рабочую смену, большая часть времени которой приходится на ночное (с 22 до 6 часов), считать ночной. При трехсменном графике работы смену, предшествующую ночной, считать вечерней.

3.4.15. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск на основании закона “О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС”.

3.4.16. Ненормированный рабочий день запрещён.

3.4.17. Право на ежегодные дополнительные отпуска имеют работники, перечисленные в ст. ст. 116, 117 ТК РФ.

Дополнительные отпуска за подземные, вредные и тяжелые условия труда предоставляются работникам на основании постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 02.07.90г. № 647.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

В счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные отпуска подготавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и содержится в Приложениях № 5; № 6.

3.4.18. Все предоставляемые отпуска Работникам исчислять в календарных днях. При предоставлении отпуска Работнику в соответствии с действующим законодательством в рабочих днях, производить соответствующий пересчет рабочих дней отпуска на календарные.

Для каждого Работника основной ежегодный оплачиваемый отпуск не может быть менее 28 календарных дней. Предоставляемые дополнительные отпуска суммировать к основному отпуску без ограничения общей продолжительности.

При расчете 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.

3.4.19. Предоставлять Работникам следующие дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска (в календарных днях):

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

б) за работу во вредных условиях труда устанавливать продолжительность дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда при отсутствии учета и контроля со стороны Работодателя продолжительностью 7 календарных дней;

в) за работу в трехсменном режиме, работающим по 7,5 – 8 часов и в двухсменном режиме по 11,5 – 12 часов – 8 рабочих дней (в расчете на полный рабочий год);

г) за работу в двухсменном режиме (в дневную и вечернюю смены), работающим по 7,5 – 8 часов – 5 рабочих дня (в расчете на полный рабочий год);

д) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 3 рабочих дня (в расчете на полный рабочий год);

е) "чернобыльцам", "афганцам", почетным донорам и иным льготным категориям, определенным законодательством РФ, – по их личным письменным заявлениям в размерах, определенных законодательством РФ, Коллективным договором, Соглашениями.

При расчете продолжительности дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда 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.

3.4.20. Графики отпусков Работников, составленные непосредственными руководителями (в том числе, бригадирами, с участием профгруппоргов) с учетом обеспечения нормального ритма работы подразделения (бригады), утверждаются приказом генерального директора по согласованию с 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.

Предоставлять льготным категориям Работников ("чернобыльцам", "афганцам", донорам и другим категориям, определенным законодательством РФ), очередные отпуска по их личному желанию и включать в графики отпусков сверх установленной квоты на бригаду или аналогичному бригаде подразделения.

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

3.4.21. Соблюдение графика отпусков обязательно для Работников и Организации. Перенос отпуска допускается только в исключительных случаях по уважительным причинам (в непредвиденных случаях) по совместному решению администрации и Профкома.

3.4.22. 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.

3.4.23. 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:

а) в связи с бракосочетанием;

б) в связи с похоронами ближайшего родственника (матери, отца, жены, мужа, ребенка, родных брата, сестры);

на один день:

а) в связи с призывом сына в Вооруженные силы России;

б) в связи с рождением ребенка.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по письменному заявлению, с разрешения Работодателя предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, в т.ч. в обязательном порядке на 1 день в течение месяца.

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.

3.4.24. По заявлению работников, имеющих детей – учащихся школы 1 – 3 классов, предоставлять 1 сентября выходной день без сохранения заработной платы.

3.4.25. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.4.26. 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 без сохранения заработной платы.

3.4.27. Увольнение Работника по инициативе Работодателя по:

а) сокращению численности или штата;

б) ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе;

в) по причине неисполнения обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

производить по согласованию с Профкомом.

Если у Работника в течение года не имеется дисциплинарного взыскания за нарушения, предусмотренные п.п. а), б) и г) п. 6) ст. 81 ТК РФ увольнение за прогулы производить по согласованию с Профкомом.

За появление на работе в состоянии алкогольного наркотического или токсического опьянения, производить увольнение Работника с учетом мнения Профкома либо по представлению Профкома, при наличии заключения компетентного медицинского учреждения.

Увольнение Работников по п.п. г) п.6 ст. 81 ТК РФ, не производить до вступления в законную силу приговора суда, либо до наложения административного взыскания и без предварительного уведомления Профкома о предстоящем увольнении.

3.4.28. Беременным женщинам, Работникам, воспитывающим детей в возрасте до 12 лет (ребенка–инвалида или инвалида с детства – до достижения им возраста 18 лет) без второго родителя (в случае смерти одного из родителей, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении или в местах лишения свободы), и Работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, по их письменному заявлению и по согласованию с соответствующим Профкомом устанавливать удобный режим рабочего времени (гибкий график), неполный рабочий день или неполную рабочую неделю и т.п., а также предоставлять преимущественное право выбора времени отпуска.

3.4.29. Документом, подтверждающим правомерность отстранения от работы Работника по признакам опьянения (алкогольного, наркотического или токсического), считать справку лицензированного медицинского учреждения о наличии опьянения, а при ее отсутствии акт произвольной формы, составленный с участием руководителя работ, бригадира (звеньевого), профгрупорга (лица его замещающего) либо уполномоченного по охране труда Профсоюза.

По заявлению Работника обеспечить ему возможность прохождения освидетельствования на наличие алкогольного опьянения в соответствующем медицинском учреждении.

3.4.30. Объявлять 1 января для Работников, кроме обеспечивающих жизнедеятельность Организации (Приложение № 13), нерабочим днем, при этом работу в смену 31 декабря заканчивать до 20 часов.

3.4.31. Работодатель обязуется перевести все необходимые мероприятия по исключению из производственного процесса все имеющиеся смены длительностью более 8 часов, а через год действия данного Коллективного договора смен длительностью более 6 часов.

3.4.32. 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.

3.5. ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

3.5.1. Расходование средств из фонда потребления производить в соответствии со «Сметой расходования средств из фонда потребления на денежные выплаты и поощрения, трудовые и социальные льготы на текущий год» и «Сметой расходования средств из фонда потребления на социальное развитие на текущий год» (Приложения №№ 14 и 15), согласовываемыми с Профкомом.

3.5.2 Минимальную в Организации месячную тарифную ставку (должностной оклад) устанавливать не менее 6-кратного минимального размера оплаты труда в РФ. Не реже, чем раз в квартал, исполнительный директор Организации, по согласованию с Профкомом устанавливает размер минимальной в Организации тарифной ставки (оклада) и вводит в действие своим приказом.

3.5.3 Бригадам (звеньям) работников основного производства, перевыполняющим нормы труда по результатам работы за смену, начислять приработок из расчета тарифной ставки основного рабочего за время, равное разнице между нормативным, определяемым нормой времени, и фактически затраченным.

3.5.4. Производить оплату труда Работников в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) в соответствии с «Положением об оплате труда Работников» (Приложение № 16), премирование – по согласованию с Профкомом и в соответствии с «Положением о премировании Работников» (Приложение № 17).

Размеры тарифных ставок и окладов Работников устанавливать в соответствии с «Соглашением о порядке введения тарифных ставок и должностных окладов Работников» (Приложение № 18) на основе Классификатора тарифной сетки (Приложение № 19).

3.5.5. Не позднее дня выплаты зарплаты выдавать Работникам (по письменным заявлениям Работников – представителям Профкомов) расчетные листки, согласованной с Профкомами формы (Приложение № 38), извещающие каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.5.6. Обеспечивать полную и своевременную выдачу заработной платы Работникам. Заработную плату Работникам выплачивать не реже двух раз в месяц: 27 числа отчетного месяца и 12 числа месяца, следующего за отчетным. Своевременно и в полном объеме перечислять в банк средства, необходимые для получения Работниками заработной платы посредством банковских карт.

При совпадении указанных дат с выходным или нерабочим праздничным днем обеспечивать выплату заработной платы накануне этих дней.

Плановые авансовые выплаты обеспечивать в размере не менее 50 % месячной тарифной ставки (оклада) Работника.

Заработную плату выплачивать через кассу Организации, либо, по письменным заявлениям Работников, при условии возможного получения средств в банкомате обслуживающего банка на территории организации, переводить на банковские кредитные (дебиторские) карты Работников.

3.5.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной стопятидесятой (1/150) действующей на дату фактической выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.5.8. При отказе Работника от выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, не налагать на него дисциплинарных взысканий.Изменение должностной инструкции и условий трудового договора производить по согласованию с Профкомом.

3.5.9. Производить оплату Работникам по среднему заработку:

а) за дни обучения смежным профессиям (переквалификации) по инициативе администрации, время прохождения обязательных медицинских осмотров;

б) за время выполнения государственных обязанностей и прохождения военных сборов;

в) за время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных заведениях, имеющих государственную аккредитацию;

г) за время обязательных инструктажей, проверки знаний и в других случаях отвлечения Работников от работы по инициативе администрации. Работнику, допустившему нарушение производственной инструкции, правил охраны труда и техники безопасности, в связи с чем производится внеочередной инструктаж или проверка знаний, указанное время не оплачивается;

д) при переводе Работника по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу (за исключением переведенных в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием) на период, указанный в медицинской справке, но не более 1 месяца;

е) при отсутствии норм труда на выполняемые работы – до их разработки и утверждения.

3.5.10. При выполнении ненормированных работ по согласованию с представителем Профкома и бригадира, устанавливать до начала выполнения этих работ разовые нормы на основании плана организации работ. В случае невозможности установления разовых норм оплату труда производить в размере среднего заработка.

3.5.11. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к должностным окладам работников производить доплаты, размеры которых устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом (Приложения №1,2).

Оплата нормативного времени передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно в размере 0,5 часа в смену производится из расчета величины минимальной в Организации месячной тарифной ставки.

3.5.12. На период освоения нового производства (продукции) Работнику гарантировать сохранение среднего заработка по прежнему месту работы.

3.5.13. Производить доплаты:

а) установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе: по результатам работы за месяц; за выдающиеся заслуги и выполнение особо важных и срочных работ; по итогам работы за год;

б) за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, обязанностей отсутствующих работников пропорционально исполнению обязанностей в пределах оклада (тарифной ставки) совмещаемой профессии из расчета не менее 50 % оклада (тарифной ставки) совмещаемой профессии, в том числе, по сумме доплат работников, совмещающих одну должность;

г) за работу в ночное время – 50 % тарифной ставки (оклада) (с 22 часов до 6 часов утра);

д) за профессиональное мастерство высококвалифицированным рабочим и служащим, занятым на важных и ответственных работах;

з) за руководство бригадой (звеном);

и) за руководство практическим обучением, стажировкой работников в размере 10% тарифной ставки работника за период обучения.

3.5.14. При выполнении работ в зимнее время на открытом воздухе и в не отапливаемом помещении применять следующие повышающие коэффициенты к нормам времени:

в декабре – 1,06;

в январе – 1,08;

в феврале – 1,08;

в марте – 1,05.

3.5.15 Оплату работы, выполненной в течение последнего часа работы в несокращенную смену, которая должна была бы быть сокращена, приходящуюся на день, предшествующий нерабочему праздничному дню, производить в тройном размере.

3.5.16. Сверхурочную работу исключить. Работу, производимую:

а) в праздничные дни;

б) в выходные дни Работника по текущему графику

оплачивать в тройном размере.

При совпадении выходных дней с праздничными, работу в такие дни оплачивать в четверном размере.

3.5.17. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования по согласованию с Профкомом.

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

3.5.19 Командировочные расходы Работника (суточные) оплачивать из расчета пяти часовых тарифных ставок работника основного производства за каждые сутки нахождения в командировке.

3.5.20. С момента устойчивого изменения заработка Работника, улучшающего его имущественное положение – повышения тарифной ставки (оклада), перевода его на более высокооплачиваемую работу и в других подобных случаях, при подсчете его среднего месячного заработка учитывать только заработок, который он получил или должен был получить после соответствующего изменения.

3.5.21. Работу, производимую Работниками в День шахтёра и в День строителя оплачивать не менее чем в тройном размере.

3.5.22. 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 ее продолжительности).

3.5.23. 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 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;

в) 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 перерыва, связанное с нахождением в загранкомандировке и командировках в районах Крайнего Севера, при поступлении на работу в Организацию в течение трех месяцев со дня возвращения, не считая времени переезда к месту работы, если до загранкомандировки или работы на Крайнем Севере он работал в Организации;

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.

3.5.24. Ученикам работникам основного производства за время теоретического обучения по направлению Организации выплачивать 50 % тарифной ставки работника основного производства, а за время прохождения практики в бригаде производить оплату в соответствии с законодательством РФ.

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

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

3.5.27. Пособия по временной нетрудоспособности выплачивать в течение 12 дней со дня сдачи листка нетрудоспособности, как правило, в дни выдачи аванса или заработной платы.

3.5.28. Выплачивать в исключительных случаях Работникам, по их заявлениям, с визой руководителя подразделения, внеплановый аванс в счет заработной платы в размере не более 80 % месячной зарплаты (вместе с уже выплаченным авансом).

3.5.29. В случае отказа Работника от продолжения работы по трудовому договору в связи с нарушением Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора или изменением Работодателем в одностороннем порядке условий индивидуального трудового договора, выплачивать Работнику выходное пособие в размере трёхмесячного среднего заработка.

3.5.30. Выплаты, учитываемые в расчетном периоде при исчислении среднего заработка Работников, увеличивать на коэффициент повышения тарифных ставок (окладов) данных Работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.5.31. В целях обеспечения получения Работниками кредита в Банке, обслуживающем выдачу Работникам заработной платы, направлять данному Банку уведомление о прекращении (приостановке) перечисления Организацией денежных средств на карточный счет Работника в день принятия соответствующего решения с указанием причины принятия этого решения. Копию данного уведомления направлять в Профком.

3.5.32. Обеспечить первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

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

3.5.34. В целях компенсации инфляции Работодатель обеспечивает увеличение заработной платы Работников путем ежеквартального (1 числа месяца начала квартала) повышения тарифных ставок и должностных окладов по профессиям и должностям Работников согласно штатному расписанию Организации на уровень инфляции за прошедший квартал объявленной органами государственной статистики.

3.5.35. В целях стимулирования высокопроизводительного труда, обеспечения возможности нормального воспроизводства и развития работников и их детей (в соответствии со статьями 130 и 134 Трудового Кодекса РФ) Работодатель ежегодно 1 января обязуется повышать реальное содержания заработной платы Работников путем повышения тарифных ставок и должностных окладов по профессиям и должностям Работников согласно штатному расписанию Организации на 20%.

3.5.36. Работодатель обеспечивает постоянную часть заработной платы в размере не менее 80%.

3.5.37. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, возмещать расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные с разрешения или ведома Работодателя. Перечень работ, профессий, должностей этих работников; размеры и порядок возмещения указанных расходов устанавливать локальным нормативным актом.

3.5.38. В выходные и праздничные дни на предприятии может вводиться дежурство для оперативного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей находящегося на дежурстве работника. Привлечение работников к дежурствам осуществляется по согласованию с Профкомом. Компенсация за дежурство производится в размере трёхкратной средней дневной оплаты труда Работника (в соответствии со ст.153 ТК РФ).

3.5.39. При необходимости организовывать стажировку женщинам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, для восстановления производственных навыков в работе по основной профессии.

На время стажировки или переподготовки женщинам сохранять средний заработок.

3.5.40. Работодатель проводит политику, направленную на повышение уровня реальной заработной платы работников при одновременном повышении производительности труда и режиме экономии материально-технических ресурсов.

3.5.41. Работникам, работающим в многосменном режиме, производить доплату за работу в вечернюю смену в размере не менее 20%, а за работу в ночную смену – не менее 40% часовой присвоенной тарифной ставки (окладов) за каждый час работы в соответствующей смене.

3.6. ПО СОЦИАЛЬНЫМ ГАРАНТИЯМ И ЛЬГОТАМ

3.6.1. Расходование средств на трудовые и социальные льготы и социальное развитие производить в соответствии со «Сметами на социальные нужды» подготовленными совместно с Профкомом.

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 два дополнительных выходных дня в месяц с оплатой по тарифу, при предоставлении ими соответствующих справочных документов.

3.6.3. Оплачивать стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря для детей 6 – 15 летнего возраста во время школьных каникул.

Обеспечить Работникам в дни летних и зимних каникул возможность приобретения путевок в детские лагеря отдыха для детей 6 – 15 летнего возраста, с оплатой Работником до 15% стоимости данных путевок.

На данные цели направлять средства по статье: «На организацию летнего отдыха детей» «Сметой на социальные нужды».

3.6.4. Обеспечить детей Работников в возрасте до 7 лет включительно билетами на новогоднюю елку и новогодними подарками стоимостью не менее 10 % минимальной месячной тарифной ставки (оклада), действующей в Организации, на сумму по согласованию с Профкомом.

3.6.5. При увольнении Работников, проработавших в Организации 10 и более лет, в связи с сокращением численности и штатов, ликвидацией отдельных структурных подразделений, выплачивать сверх предусмотренных законодательством пособий материальную помощь в размере 8-х месячного среднего заработка, предшествующего месяцу увольнения.

3.6.6. Работодатель осуществляет ежегодно материальную помощь пенсионерам, имеющим непрерывный стаж работы в Организации не менее 20 лет в размере не менее МРОТ.

3.6.7. Работодатель оказывает материальную помощь пенсионерам ранее работавшим в Организации не менее 5 лет по их личным заявлениям в размере МРОТ.

3.6.8. При увольнении в связи с уходом на пенсию Работникам выплачивать единовременную материальную помощь в размере минимальной тарифной ставки (оклада), действующей в Организации на момент увольнения и увеличенной на коэффициент, соответствующий стажу работы в Организации:

– от 3 до 5 лет – 1;

– от 5 до 10 лет – 3;

– от 10 до 15 лет – 6;

– свыше 15 лет – 9;

– имеющим звание «Почётный шахтёр» – 10.

Данная материальная помощь не выплачивается при наличии за последний год прогулов, хищений, осуждения судом за действия, совершенные по месту работы, а также случаев нахождения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Работники, допустившие в течение 5 последних лет перечисленные выше нарушения, могут быть лишены этой помощи полностью или частично по согласованию с Профкомом.

3.6.9. 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 трёхкратного среднего заработка в месяц.

3.6.10. По представлению Профкома предоставлять льготные путевки длительностью от 14 дней в санаторий «Краинка» неработающим пенсионерам, имеющим звание «Почётный шахтёр» и уволенным из Организации в связи с выходом на пенсию по старости.

Лицам, уволившимся из Организации в связи с уходом на пенсию, имеющим звание «Почётный шахтёр» предоставлять право на материальную помощь в пределах «Сметы на социальные нужды».

3.6.11. Работодатель по согласованию с Профкомом обеспечивает раз в два года оплату санаторно-курортных путёвок и путёвок на отдых Работникам и членам их семей, при условии членства Работника в первичной профсоюзной организации и отработавшего в Организации не менее 2 лет.

Данная материальная помощь не выплачивается при наличии за последний год прогулов, хищений, осуждения судом за действия, совершенные по месту работы, а также случаев нахождения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

3.6.12.  Обеспечение финансирования аренды спортивных сооружений и помещений города для регулярных занятий в спортивных секциях и группах здоровья для Работников и членов их семей, проведения соревнований.

3.6.13. Детям Работников в возрасте от 7 до 14 лет ежегодно предоставлять путёвки в лагеря отдыха сроком не менее 14 дней. Предоставлять автобусы или оплачивать услуги для коллективной перевозки детей в лагеря отдыха и обратно по путевкам, выданным в Организации.

3.6.14. Поощрение Работников за непрерывную, длительную и высокоэффективную работу в Организации по случаю юбилейных дат производить по согласованию с Профкомом.

3.6.15. Работодатель обеспечивает Работникам предоставление ссуды (займов) по личным заявлениям и по согласованию с Профкомом при отсутствии за последний год прогулов, хищений, осуждения судом за действия, совершенные по месту работы, а также случаев нахождения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

3.6.16. Обеспечить:

а) каждого Работника бесплатными пропусками на территорию Организации, включая пропуск на проезд на личном транспортном средстве либо возможностью парковки личного транспорта вне территории Организации на расстоянии от проходной не более 500;

б) хозяйственное содержание, обслуживание и бесперебойную работу санитарно–бытовых помещений Организации, включая наличие холодной и горячей воды, соответствующей санитарно–гигиеническим требованиям; оснащение туалетов туалетной бумагой, а умывальников жидким мылом и разовыми бумажными полотенцами;

в) каждого Работника, которому по условиям труда необходима рабочая одежда, двумя шкафчиками для раздельного хранения рабочей и домашней одежды, обуви, головных уборов и подобных вещей;

г) работников Организации питанием (в том числе горячими и щадящими блюдами) в столовой и буфетах на территории Организации по графикам, согласованным Профкомами;)

д) содействие работе формируемой Работниками комиссии по контролю за качеством приготовления пищи в столовых и буфетах, расположенных на территории Организации, и за соблюдением стоимости и правил отпуска продуктов;

е) бесплатный проезд с работы и на работу по маршрутам согласованным с Профкомом.

3.6.17. Выдавать при поступлении на работу в разовом порядке дополнительный комплект летней спецодежды и обуви рабочим основного и вспомогательного производства для обеспечения ее смены при загрязнении.

3.6.18. Проводить профилактические медицинские осмотры за счет Организации. Обеспечить получение Работниками за счет Организации неотложной медицинской помощи в медпункте, расположенном на территории Организации.

Лицам, вновь принятым на работу в Организацию, при предоставлении соответствующих финансовых документов, возмещать расходы за счет средств Работодателя за прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра (обследований).

3.6.19. В случае смерти работника Организации, лицу, понесшему расходы на его погребение, производить денежную выплату в размере, фактических расходов на основании предоставленных документов, за вычетом компенсации полученной в соответствии с законодательством РФ и Тульской области.

В случае смерти работника Организации пенсионера, имевшего звание «Почётный шахтёр» и уволившегося из Организации в связи с уходом на пенсию, лицу, понесшему расходы на его погребение, производить денежную выплату в размере 2-х минимальных тарифных ставок, действующих в Организации на момент смерти.

В случае смерти ближайшего родственника работника Организации (матери, отца, жены, мужа, сына, дочери, родных брата и сестры) выплачивать материальную помощь в размере 2-х минимальных месячных тарифных ставок, действующих в Организации на момент смерти.

3.6.20. Использовать средства социального страхования на санаторно-курортное лечение, отдых Работников и их семей в пределах имеющихся средств социального страхования Работников.

3.6.21. Оказывать содействие в работе комиссиям, создаваемым в Организации с участием Профкома.

3.6.22. Работодатель обеспечивает Работникам негосударственное пенсионное обеспечение через Негосударственные пенсионные фонды (НПФ).

По представлению Профкома Работодатель информирует Работников о гарантиях и льготах в области пенсионного обеспечения.

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. В целях социального партнёрства Работодатель дополнительно перечисляет взносы на лицевой счёт работника в НПФ в размере взноса работника, таким образом удвоив сумму отчислений.

3.6.23. В 4 квартале текущего года совместно с Профкомом рассматривать вопрос страхования жизни и здоровья от несчастных случаев и профзаболеваний Работников.

3.6.24. Работникам, вышедшим на пенсию, предоставлять возможность трудоустройства в Организации с учетом квалификации и наличия вакансий.

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

3.6.26. Работникам, допустившим в течение года прогулы (в т.ч. отсутствовавшим на работе без уважительной причины свыше четырех часов подряд в течение рабочего дня), хищения, появления на работе в состоянии опьянения (подтвержденного медицинским заключением или актом в соответствии с п. 3.4.30), а также лицам, осужденным судом за преступления, совершенные по месту работы:

а) не предоставляется материальная помощь;

б) не выплачивается вознаграждение по случаю юбилейных дат;

в) не предоставляются льготные путевки;

г) не предоставляются кредиты, займы.

3.6.27. Рассматривать в течение 10 дней представление Профкома, внесённое по жалобе (обращению) Работника на действие либо решение Работодателя, с представлением мотивированного ответа. При наличии технической и правовой возможности на срок рассмотрения представления приостанавливать обжалуемое решение.

3.6.28. Оказывать материальную помощь:

а) многодетным семьям Работников, имеющим двух и более детей дошкольного и школьного возраста (обучающихся в общеобразовательных учреждениях), один раз в год в сумме двух минимальных месячных тарифных ставок (должностных окладов), действующих в Организации на момент подачи заявления, на каждого ребенка;

б) матерям-одиночкам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста до 17 лет (обучающихся в общеобразовательных учреждениях), один раз в год, в сумме двух минимальных тарифных ставок (окладов), действующих в Организации на момент подачи заявления, на каждого ребенка.

Данную материальную помощь выплачивать при отсутствии в течение года у родителей, работающих в Организации, случая нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (подтвержденного медицинским заключением или актом в соответствии с п. 3.4.30), хищения или прогула.

3.6.29. Разработать совместно с Профкомом «Положение о социальном страховании». Обеспечивать работу Комиссии по социальному страхованию Работников, в том числе, контроль Комиссией правильности начисления и расходования средств государственного социального страхования и своевременности выплаты Работникам пособий по социальному страхованию, в соответствии с Положением, согласованным с Профкомом.

3.6.30. Работодатель возмещает стоматологическое обслуживание в стоматологическом кабинете. Частично (не менее 1-й минимальной месячной тарифной ставки, действующей в Организации, на человека в год) компенсирует затраты на протезирование зубов при отсутствии у Работника нарушений трудовой дисциплины в течение года.

3.6.31. Работников, заболевших на рабочем месте, перевозить в больницу, поликлинику или до места жительства на транспорте Организации или за счет Организации.

3.6.32. Предусматривать в сметах расходования средств из Фонда потребления на денежные выплаты и поощрения, трудовые и социальные льготы на каждый текущий год материальную помощь Работникам, проведшим операции в связи с общим заболеванием.

3.6.33. Обеспечить ежемесячную материальную помощь для компенсации расходов найма Работниками жилого фонда в размере средней цены найма жилья в регионе.

3.6.34. Обеспечить дополнительную материальную помощь к очередному отпуску малообеспеченным работникам на каждого ребенка до 16 лет в размере минимальной тарифной ставки (оклада) в Организации.

3.6.35. Работодатель обеспечивает ежемесячную материальную помощь на дополнительное питание беременным женщинам (с момента постановки на учёт) в размере МРОТ.

Женщинам, находящихся в отпуске по уходу за ребенком Работодатель обеспечивает материальную помощь для доведения размера пособия по беременности и родам до среднемесячного заработка Работницы с учётом изменения тарифных ставок (окладов) в Организации и в размере не менее МРОТ, за исключением случаев выхода Работницы на работу на полный день или на условиях неполного дня.

3.6.36. Обеспечить материальную помощь по случаю рождения (усыновления) ребенка в размере 5-кратного минимального размера оплаты труда.

3.6.37. Обеспечить направление средств на ведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в объеме не менее 0,5% от планового фонда оплаты труда в бюджет Профкома.

3.6.38. Обеспечить финансирование участия спортсменов - Работников Организации в городских, областных и российских соревнованиях.

3.6.39 Обеспечить Работникам ежемесячную компенсацию за пользование теплом, горячей водой, электроэнергией, переработкой мусора.

3.6.40. Работодатель обеспечивает оказание материальной помощи для улучшения жилищных условий Работникам проработавшим в Организации не менее 5 лет и состоящим в Профсоюзе по согласованию с Профкомом в размере средней цены однокомнатной квартиры в городе в порядке согласованном с Профкомом.

Разработать, актуализировать и осуществлять программу со-финансирования приобретения жилья в собственность, на основании которой оказывать финансовую поддержку Работникам.

Данная материальная помощь не оказывается Работнику при наличии за последний год прогулов, хищений, осуждения судом за действия, совершенные по месту работы, а также случаев нахождения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

3.6.41. Работодатель обеспечивает материальную помощь работникам и их детям на лечение и медицинское обслуживание путём страхования, либо компенсируя затраты на медицинское обслуживание по предоставленным Работником документам. Программа страхования определяется совместно с Профкомом и должна максимально покрывать затраты на медицинские услуги.

3.6.42. При прекращении трудового договора в случае признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением и при условии непрерывного стажа работы в Организации не менее 5 лет, предшествующих увольнению, в размере 6 средних заработных плат единовременно.

3.6.43. При обучении согласованному с Работодателем обеспечивается компенсация стоимости обучения. При обучении по инициативе Работника, Работодатель по согласованию с Работником и (или) Профкомом компенсировать стоимость обучения в размере 50%.

3.6.44. Со-финансирование высшего образования до степени магистра детям работников в размере 50% стоимости образовательных услуг по предоставленным Работником документов.

3.6.45. Работодатель поощряет Работников в честь юбилейных дат памятными подарками и денежной суммой в размере не менее МРОТ.

3.6.46. Работодатель финансирует расходы на содержание медицинского пункта и столовой.

3.6.47. В принятии решений об использовании средств фондов Работодатель руководствуется целями повышения мотивации Работников, нормального воспроизводства и развития Работников и членов их семей, повышения производительности труда за счёт развития Работников и использования достижений науки в производственном процессе, повышения конкурентоспособности и стабильности развития Организации, а также принятыми в Организации документами и данным Коллективным договором.

3.6.48. Работодатель обязуется предусмотреть в смете средства для предоставления раз в квартал по заявлению Работника для семейного отдыха с семьёй включительно путевок выходного дня на социальные объекты, не принадлежащие Организации, с компенсацией 70% их стоимости.

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

3.7. ПО ГАРАНТИЯМ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

3.7.1. Работодатель гарантирует членам профсоюза отсутствие преследования за профсоюзную деятельность. Запрещается увольнять членов профсоюза без согласования с Профкомом.

3.7.2. Безвозмездно предоставлять Профкомам необходимые помещения в зданиях бытблоков (*указать помещения*) со всем оборудованием, оснащением, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самих органов и для проведения собраний; а также транспортные средства, средства связи, современную организационно–вычислительную технику с расходными материалами к ней, нормативные документы и законодательные акты с регулярными дополнениями и изменениями нормативно–правовой и законодательной базы, в том числе, в электронной форме; подключить компьютеры Профкомов к сети Интернет и электронной почте со свободным доступом к юридическим справочным программам, установленным в Организации; обеспечить возможность копирования на множительной технике необходимых Профкомам для работы материалов. Обеспечивать за счет средств Организации получение Профкомами подписных периодических по тематике профсоюзной деятельности.

3.7.3. По заявкам Профкомов безвозмездно обеспечивать их нормативными документами, получаемыми Организацией или издаваемыми в Организации.

Обеспечивать Профкомы нормативно-правовой информацией в электронном виде, регулярно предоставлять обновления, дополнения и изменения нормативно правовой базы с периодичностью издания изменений.

3.7.4. Обеспечивать реализацию Профкомами 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 профсоюзов 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 Профкомов в течение 10 дней необходимую им информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием.

3.7.5. Обеспечивать право профсоюзных, правовых и технических инспекторов труда беспрепятственно проводить проверки состояния условий и охраны труда Работников, соблюдения трудового законодательства и положений нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий Коллективного договора, соглашений, в том числе:

а) организовывать и проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников;

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

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

г) защищать права и интересы Работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью Организацией;

д) предъявлять производителям работ требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

е) направлять должностным лицам Организации представления об устранении выявленных нарушений законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

ж) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

з) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

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

к) осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных Коллективным договором и соглашениями;

л) направлять должностным лицам Организации требования о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

м) 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.

3.7.6. Предоставлять Профкому безвозмездно для организации досуга Работников и членов их семей здания, помещения, сооружения, стадионы, находящиеся на балансе Организации. Оказывать содействие в предоставлении Профкомом для организации досуга Работников и членов их семей здания, помещения, сооружения, стадионы, находящиеся на балансе группы КНАУФ.

3.7.7. Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди Работников и их семей и иных уставных целей Работодатель обязуется перечислять до 25 числа, следующего за отчетным месяцем, денежные средства в размере 1% фонда оплаты труда Работников в бюджет Профкома.

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

3.7.9. Обеспечить участие представителей Профкомов в работе аттестационных, квалификационных и комиссии по охране труда с сохранением среднего заработка за время участия в их заседаниях.

3.7.10. Освобождать от работы: членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников с сохранением среднего заработка, по решению коллективов их избравших и в пределах средств на оплату труда данных коллективов, в том числе, председателя и сопредседателей Профкома полностью.

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

3.7.12. Производить по заявкам Профкомов и по программам, предоставленным Профкомами, 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 Профкомами 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 счет средств Профкома.

3.7.13. Освобождать от работы представителей Работников – членов комиссий, проводящих коллективные переговоры с Работодателями, в т.ч. членов примирительных комиссий по разрешению коллективных трудовых споров, на весь срок работы данных комиссий со дня начала переговоров до дня их окончания и сохранять за ними средний заработок за весь срок работы данных комиссий.

3.7.14. Предусмотренные настоящим Коллективным договором трудовые права, гарантии и льготы распространять на выборных освобожденных профсоюзных работников наравне с другими Работниками.

3.7.15. Не производить по своей инициативе увольнение, перевод на другую работу либо в другой коллектив и не налагать дисциплинарного взыскания на членов выборных органов профсоюзов без согласия профсоюзного органа.

3.7.16. Согласовывать с Профкомом увольнение Работника в течение двух лет после окончания выполнения им обязанностей в выборном профсоюзном органе. 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.

3.7.17. 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.

3.7.18. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, Соглашению, подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

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.

По требованию указанных профсоюзных органов Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по Коллективному договору, Соглашению.

3.7.19. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган профсоюза, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники.

Работникам, освобожденным от работы в Организации в связи с избранием на выборные должности в профсоюзный орган, после окончания срока полномочий предоставлять прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – с согласия Работника другую равноценную работу (должность).

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

3.7.21. Работодатель обеспечивает сопредседателям Профсоюза возможность освобождения от выполнения своих должностных обязанностей на время исполнения обязанностей председателя Профкома с оплатой на этот период в размере его среднего заработка. Место работы и должность за Работником сохраняется. График сменяемости председателя Профкома сопредседателями представляется Профкомом.

3.7.22. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора.

3.7.23. Работодателю запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 Трудового Кодекса РФ.

3.7.24. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

3.7.25. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имеющим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в сроки выплаты заработной платы и в размерах не менее среднемесячной заработной платы.

Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РФ.

3.7.26. Работодатель компенсирует Работникам, участвующим в забастовке, потерю в заработной плате во время забастовки в сумме не менее 3-кратного минимального размера оплаты труда.

3.7.27. По завершению забастовки Работодатель обязан выплатить Работникам участвовавшим в забастовке сумму в размере необходимом для достижения среднемесячной оплаты труда Работника за весь строк забастовки.

3.7.28. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласования профсоюзного органа, членами которого они являются, за исключением случаев совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе Работодателя.

3.7.29. Увольнение по инициативе Работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы допускается только по согласованию с первичной профсоюзной организацией, за исключением случаев совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе Работодателя.

3.7.30. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в Организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

Сроки освобождения работников от основной работы согласуются с Работодателем.

За работниками сохраняется средний заработок в случаях:

- освобождения от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников сроком не более 7 календарных дней в год;

- на период профсоюзной учёбы сроком не более 14 календарных дней в год.

В случаях превышения данных сроков Работники освобождаются с сохранением средней заработной платы за счёт Профсоюза.

3.7.31. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Профсоюза.

3.7.32. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации.

3.7.33. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации Работодатель или его правопреемник сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, не менее шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок не менее одного года. По договорённости с Работодателем сроки могут быть увеличены.

4. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ 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 15 августа текущего года на заседании Профкома и за каждый истекший год в срок до 15 февраля текущего года на конференции Работников.

4.2. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Коллективным договором под подпись с предоставлением бумажной копии договора (с приложениями и с учётом дополнительных соглашений).

4.3. 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.

5. ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА НОВОГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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 направлять 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. Комиссия принимает согласованное решение по проекту Коллективного договора, которое оформляется протоколом.

5.6. Для урегулирования разногласий, возникших в ходе переговоров, стороны используют примирительные комиссии, и другие имеющиеся в их распоряжении возможности.

5.7. Лица, участвующие в переговорах по заключению Коллективного договора, в т.ч. приглашенные для участия в этой работе специалисты, освобождаются от работы на весь период переговоров со дня их начала до дня окончания с сохранением за ними среднего заработка.

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

5.8. Работодатель предоставляет Профкомам, по их требованию, информацию о социально-экономическом положении Организации, необходимую для компетентного ведения переговоров.

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