Проект работников ООО «КЗ «Ростсельмаш» коллективного договора на 2022-2024 г.г.

1 ВВЕДЕНИЕ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые ы связанные с трудом иные отношения между Работодателем ООО «КЗ «Ростсельмаш», в лице генерального директора, действующего на основании Устава Организации, и Работниками Организации, в лице Единого представительного органа Работников, действующих на основании положений о первичных профсоюзных организациях и уставов профсоюзов. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочное представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Сокращения, применяемые в Коллективном договоре, в равной мере распространяются на основной текст и на приложения к нему.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 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 вступлении 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. Локальные нормативные акты, принятые Работодателем, в том числе до заключения настоящего Коллективного договора, приводятся в соответствие с настоящим Коллективным договором и действуют в части, не противоречащей настоящему Коллективному договору

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 генеральным 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 урегулирование 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 (Профкомов) предусматривает обязанность Работодателя перед изданием акта (совершением действий) ознакомиться с мнением соответствующего Профкома (профкомов); в случае получения отрицательного мнения Профкома (Профкомов) Работодатель обязан провести дополнительные консультации с данным Профкомом (Профкомами) и при недостижении согласия в ходе консультаций Работодатель имеет право издать соответствующий акт (произвести соответствующие действия) лишь после составления протокола (протоколов) разногласий;

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

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 соответствующим Профкомом (Профкомами).

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

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

1.10. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Организации, в том числе и на выборных освобожденных профсоюзных 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. Пункты настоящего Коллективного договора распространяются на неработающих пенсионеров, уволенных из Организации в связи с уходом на пенсию

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

1.12. Текст настоящего Коллективного договора в месячный срок со дня подписания подлежит размножению и в количестве 800 экземпляров и 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, ПРОФКОМОВ, РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель обязуется:

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

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

в) 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 ЕПОР (профсоюзными комитетами),

г) 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,

д) 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, произвести с увольняемым полный расчет; день увольнения считается последним днем работы Работника,

е) не допускать любую дискриминацию Работников.

2.2. Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в том числе:

2.2.1 Выполнять производственные задания и установленные нормы труда;

2.2.2 Повышать квалификацию, обеспечивать взаимозаменяемость на рабочих местах;

2.2.3 Соблюдать дисциплину труда;

2.2.4 Соблюдать инструкции по охране труда и промышленной санитарии;

2.2.5 Содержать рабочее место в чистоте и порядке;

2.2.6 Бережно относиться к имуществу Организации и к грузам, перерабатываемым в Организации;

2.2.7 Соблюдать меры противопожарной безопасности,

2.3. Профкомы обязуются:

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 пунктом 2.2 настоящего Коллективного договора;

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

2.4. Работодатель и Профкомы обязуются рассматривать документы и предоставлять информацию в сроки, исчисляемые со дня следующего за тем, в который поступил документ на рассмотрение (соответствующий запрос информации):

а) согласование приказов и других актов - до 7 рабочих дней;

б) предоставление информации - до 7 рабочих дней;

за исключением случаев меньших по продолжительности сроков, установленных законодательством РФ.

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 Профкомами.

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 с учетом мнения Профкомов.

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

3.1.4. 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 соответствующим 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.

3.1.6. 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 ЕПОР (Профкомом) действующие нормы труда

3.1.7. Нормировать работы и осуществлять соответствующую оплату этих работ по нормам труда.

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

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

3.1.10. 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.

3.1.11. Организовывать обучение Работников смежным профессиям (согласно смете, согласованной с Профкомами),

В случае использования Организацией навыков, приобретенных Работником самостоятельно (в период работы в Организации), компенсировать до 50 % затрат Работнику (при продолжительности обучения не более 24 дней). Размер компенсации согласовывается с соответствующим Профкомом.

3.1.12. Последовательно сокращать количество Работников, занятых в ночную смену, без снижения интенсивности труда.

3.1.13. Обеспечить наличие в каждой бригаде достаточное количество членов бригады, обученных работе на перегрузочной технике, позволяющее производить весь комплекс работ, предусмотренных РТК и ВТИП. Организовывать обучение по заявкам бригадиров, согласованным с Профкомом РПД.

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

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

3.1.15. Ежегодно, в 1-м квартале, представлять в соответствующий Профком перечень вопросов, разработанных Квалификационной комиссией, для проверки теоретических знаний, задаваемых при сдаче экзаменов на повышение квалификационного разряда рабочим.

3.1.16. Совмещение профессий допускать с согласия Работника с учетом мнения соответствующего Профкома. Перечень совмещаемых профессий устанавливать приказом генерального директора Организации по согласованию с Профкомами.

3.1.17. Ежегодно направлять работников для обучения и ознакомления с практическим опытом работы других организаций.

Состав групп и продолжительность поездок определяются совместным решением Работодателя и ЕПОР (Профкомов).

3.1.18. При проявлении Работниками инициативы, повлекшей улучшение в организации производства, поощрять Работников материально и морально по согласованию с ЕПОР ( Профкомами).

3.1.19. Прибыль, необходимую для выполнения условий Коллективного договора, по соответствующим сметам распределять по согласованию с ЕПОР (Профкомами).

3.1.20. Ведомственные расследования случаев аварий, поломок, браков и т.п., участниками которых являлись Работники, проводить с участием представителей Профкомов, в том числе при составлении акта осмотра места происшествия и получения объяснений Работников. Копии материалов ведомственного расследования направлять в соответствующий 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.

3.1.21. По запросу предоставлять информацию в соответствующий Профком о результатах финансово-хозяйственной деятельности Организации и проверок контрольнонадзорными органами. До 14 числа месяца, следующего за отчётным, предоставлять сведения по формам, согласованным с Профкомами, помесячно и нарастающим итогом за полугодие и за год.

3.1.22. 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 соответствующим Профкомом.

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

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

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

3.1.25. Приказы по Организации и подразделениям, кроме приказов по личному составу, по предложениям Профкомов вывешивать для всеобщего ознакомления на досках информации.

3.1.26. По представлению Профкома (Профкомов) безотлагательно устранять выявленное нарушение трудового законодательства или Коллективного договора (Соглашения).

3.1.27. Перечень сведений, являющихся конфиденциальной информацией и представляющих коммерческий интерес для Организации, утверждать по согласованию с Профкомами.

3.1.28. При приёме на работу по переводу рабочих из сторонних организаций в Организацию сохранять им класс квалификации, присвоенный в сторонней организации на момент перевода.

3.1.29. Копию приказа по Организации, непосредственно касающегося Работника (в том числе об объявлении выговора, лишении премии, наложении материального взыскания и т.п ), вручать Работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня издания приказа.

3.2 ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

3.2.1. Установить в планах по труду (штатных расписаниях) численность рабочих, равную численности на момент подписания Коллективного договора.

Изменение штатной численности рабочих согласовывать с Профком.

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).

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

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

3.2.6. Копию решения о реорганизации Организации (ее подразделения) до начала реорганизации направлять в Профкомы.

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 предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

3.2.8. 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.

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

3.2.10. Лиц, уволенных с прежнего места работы, в том числе 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 профсоюзными комитетами.

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

3.2.12. 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 Профкомов и проведения с Профкомами переговоров по соблюдению прав и интересов Работников.

3.2.13. 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.

3.2.14. 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. На весь период отсутствия (снижения) объемов работ приостанавливать открытие новых вакансий по специальностям Работников, не обеспеченных работой в необходимом объеме.

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

3.2.16. 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) ограничить 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 трехмесячного заработка, предшествующего месяцу увольнения;

г) заполнить все вакансии по штатному расписанию.

3.2.17. 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 неполным рабочим днем и с сокращенным количеством ночных смен.

3.2.18. Лица, получившие уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по их заявлению, освобождаются от работы до 16 часов в течение 2х месяцев с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

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

- получивших увечье или профзаболевание;

- 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),

- матерей-одиночек, имеющих детей в возрасте до 18 лет;

- Работников, которым до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, осталось менее 2 лет.

3.2.20. В течение двух лет, предшествующих сроку наступления права на государственную пенсию, предоставлять Работникам возможность досрочного выхода на пенсию. В таких случаях выплачивать доплату из средств Организации в размерах, соответствующих пенсии по возрасту, исчисленной на общих основаниях, в соответствии с пенсионным законодательством РФ, до наступления пенсионного возраста.

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

3.2.22. 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.

3.2.23. 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 трехмесячного заработка, предшествующего месяцу увольнения.

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

3.2.25. Соглашениями могут устанавливаться критерии массового высвобождения, не ухудшающие положение Работников по сравнению с установленными законодательством критериями.

3.2.26. Виды работ, для выполнения которых привлекаются физические лица по договорам гражданско-правового характера, определять с учетом мнения Профкомов.

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. 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 работ Работников и сторонних лиц на условиях совместительства и по договорам с другими организациями без согласования с Профкомами.

3.3.2. 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 опасных условиях труда.

3.3.3. 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.

3.3.4. 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.

3.3.5. 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.

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

3.3.7. Аттестацию рабочих мест по условиям труда проводить в соответствии с Положением «О порядке проведения Аттестации рабочих мест Работников по условиям труда».

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

3.3.9. При заключении договоров на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда применять Типовую форму договора на проведение работ по аттестации рабочих мест, введенную в действие приказом по Организации.

3.3.10. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда .

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.

3.3.11. Обеспечить условия для работы Совместной комиссии по охране труда Работников

3.3.12. Обеспечить постоянный и периодический, по заявкам бригад, контроль за содержанием вредных веществ в воздухе рабочей зоны на всех этапах производимых работ.

3.3.13. Периодически, в соответствии с действующими нормативными документами, а также по заявкам бригад, проводить проверку перегрузочной техники 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 работника, контроль над эффективностью катализаторов дожита выхлопных газов на автотехнике, используемой для работ в замкнутых пространствах.

3.3.14. Соблюдать верхний предел физической нагрузки на 1 работника в 7,5часовую рабочую смену, перекладывающего груз вручную на расстояние не далее 1 метра, величиной не более 12 тонн.

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

3.3.16. При переработке вредных грузов обеспечить здоровые и безопасные условия труда.

3.3.17. Выбор организации для заключения договоров обязательного и добровольного медицинского страхования Работников производить с учетом мнения ЕПОР (Профкомов).

3.3.18. 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.

3.3.19. 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 чем не позднее за два месяца.

3.3.20. В течение срока действия Коллективного договора продолжить ревизию применяемых в Организации технологических карт всех видов 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 соответствующим Профкомом. О сроке введения их в действие уведомлять соответствующий Профком с предоставлением экземпляра документов.

3.3.21. Принимать дополнительные, согласованные с Профкомом, меры для обеспечения безопасных условий труда Работников.

3.3.22. 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 не обеспечения средствами индивидуальной или коллективной защиты) до устранения этой опасности. При этом он выполняет иную работу по распоряжению непосредственного руководителя.

3.3.23. 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 по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

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

3.3.25. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, Профкомы, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов вправе предъявить Работодателю Представление об устранении выявленных нарушений, и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить Представление.

В случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза вправе приостановить работу с незамедлительным внесением Представления Работодателю (производителю работ).

3.3.26. При каждом несчастном случае на производстве и случае профессионального заболевания формировать комиссию для своевременного расследования обстоятельств и причин данного случая с включением в состав комиссии представителя соответствующего 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.

3.3.27. На каждом складе, в каждой мастерской и в каждой комнате отдыха содержать аптечку первой медицинской помощи, постоянно укомплектованную в соответствии с нормами законодательства

3.3.28. Своевременно выдавать удобную и современную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, а также предметы личной гигиены. Производить закупку спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты после одобрения образцов Профкомами. 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.

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

3.3.30. Обеспечить регулярную стирку, починку и просушку рабочей одежды и обуви, ежесменную стирку и замену полотенец. Обработку спецодежды и средств индивидуальной защиты Работников производить согласно действующим инструкциям.

3.3.31. Выдавать на работах с вредными условиями труда при работе в этих условиях более 1 часа, бесплатно по установленным нормам соответственно молоко (кисломолочные продукты), минеральную воду или пектиносодержащие продукты.

3.3.32. Обеспечить Работников комнатами отдыха с холодильником, микроволновыми печами (не менее двух в каждой комнате), отфильтрованной питьевой водой и титаном для ее кипячения.

Обеспечение сохранности бытовой техники является обязанностью работников.

3.3.33. При производстве работ при температуре воздуха выше +25°С установить дополнительные перерывы на отдых по 10 минут с интервалами через каждый час работы и обеспечить Работников в достаточном количестве питьевой водой, в том числе газированной.

3.3.34. 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 Профкомы. По согласованию с Профкомами к годовому подведению итогов выполнения Коллективного договора разрабатывать план мероприятий по устранению выявленных причин и профилактике травматизма.

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

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

3.3.37. 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) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

3.3.38. Обеспечить круглосуточную работу медпункта на территории Организации. Обеспечить условия для проведения периодических профилактических медицинских осмотров Работников на территории Организации.

3.3.39. Обеспечить Работникам условия для прохождения периодических профилактических медицинских осмотров (обследований) в Порядке, согласованном с Профкомами .

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

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

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

3.3.40. 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).

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

3.3.42. Ежегодно проводить по каждому подразделению анализ профзаболеваемости, разрабатывать и осуществлять меры по предупреждению профзаболеваемости с привлечением специалистов соответствующих учреждений, с учетом мнения Профкома.

3.3.43. 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 единовременную 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- 12;

инвалидам III группы - 6.

В случае если несчастный случай произошел в результате:

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

при угоне транспортных средств;

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, подтвержденные актом формы Н-1 - при несчастном случае, или медицинским заключением - в случае профессионального заболевания.

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

3.3.45. По письменному заявлению в первоочередном порядке принимать на работу в Организации 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).

3.3.46. Выполнять в срок мероприятия, предусмотренные ежегодно заключаемым Соглашением по охране труда Работников.

3.3.47. Направлять в Профкомы копии всех нормативных и распорядительных актов, касающихся охраны труда, а также копии протоколов совещаний по охране труда. Информировать Профкомы 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 соответствующего Профкома.

3.3.48. Деятельность Службы охраны труда Работников обеспечивать в соответствии с Положением, согласованным с Профкомами. 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 в качестве помощника по данному направлению.

3.3.49. Обеспечивать возможность для подготовки и проведения Профкомами 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.

3.3.50. Работников, нуждающихся в переводе продолжительностью более одного месяца на другую работу вследствие установления в связи с общим заболеванием или бытовой травмой ограничения трудоспособности по выполняемой работе, на основании медицинского заключения и с письменного согласия переводить на вакантную 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).

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

3.3.52. Выдавать при поступлении на работу в разовом порядке дополнительный комплект летней спецодежды и обуви работникам для обеспечения ее смены при загрязнении.

Выдавать при поступлении на работу в разовом порядке дополнительный комплект летней спецодежды и обуви, бывших в употреблении, рабочим механизации для обеспечения ее смены при загрязнении.

3.3.53. Проводить профилактические медицинские осмотры за счет Организации. Обеспечить получение Работниками за счет Организации неотложной медицинской помощи в медпунктах, расположенных 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).

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

3.4. ПО РАБОЧЕМУ ВРЕМЕНИ

3.4.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулировать в соответствии с законодательством и настоящим Коллективным договором, в том числе с утверждаемыми по согласованию с Профкомами Режимом рабочего времени и Правилами внутреннего трудового распорядка. Привлечение Работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить по согласованию с соответствующим Профкомом.

3.4.2. В рабочее оплачиваемое время рабочих включается:

при продолжительности смены 7.5 час: 11.5 час:

- время на подготовительно-заключительные операции 30 мин. 30 мин.

- время для основных перерывов на отдых 24 мин. 36 мин.

- время для дополнительных перерывов в связи с соблюдением температурного режима в соответствии с настоящим Коллективным договором.

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

3.4.4. Освобождать Работников старше 50 лет по их личному заявлению от работы в ночную смену, при наличии возможности, с гарантией сохранения места работы в данной бригаде (данном подразделении).

3.4.5. 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 двух или трехсменном режиме, устанавливать, как правило, не более 45 ночных смен в год.

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

3.4.6. Время фактической переработки по текущим графикам по сравнению с годовой нормой рабочего времени в Российской Федерации оплачивать в четверном размере (первый раз - по нарядам, второй раз - по окончании года по тарифным ставкам на конец года). При подсчете времени фактической переработки руководствоваться требованиями ТК РФ и нормативными документами, действующими в Организации.

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

3.4.8. Обеспечивать Работникам перед началом сверхурочной работы 60-минутный оплачиваемый перерыв для приема пищи.

3.4.9. Привлечение Работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением аварийных работ и работ по устранению последствий стихийных бедствий, производить с письменного согласия Работников и по согласованию с Профкомами. Сверхурочные работы после работы в ночной смене, а также до и после работы в смене продолжительностью более 8 часов запрещаются.

3.4.10. 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.

3.4.11. 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.

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

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

б) за ненормированный рабочий день;

в) за работу в трехсменном режиме, работающим по 7,5 - 8 часов и в двухсменном режиме по 11,5 - 12 часов, - 4 рабочих дня (в расчете на полный рабочий год);

г) за работу в двухсменном режиме (в дневную и вечернюю смены), работающим по 7,5 - 8 часов - 2 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 (данные отпуска включать в графики отпусков сверх установленной квоты на бригаду, звено и иное подразделение Организации).

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

3.4.13. Графики отпусков Работников, составленные непосредственным руководителями (в том числе бригадирами, с участием профгрупоргов) с учетом обеспечения нормального ритма работы подразделения (бригады), утверждаются приказом генерального директора по согласованию с соответствующим Профкомом

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

Доводить графики отпусков до сведения Работников не позднее 17 декабря текущего

года.

3.4.14. 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 соответствующего Профкома.

3.4.15. 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 4.16. 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:

- в связи с бракосочетанием,

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

на один день:

- в связи с призывом сына в Вооруженные силы России;

- 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 том числе в обязательном порядке на 1 день в течение месяца.

3.4.17. Увольнение Работника по инициативе Работодателя по:

- сокращению численности или штата;

- ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе;

- 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 подпунктами "а,б,г" пункта 6 ст. 81 ТК РФ увольнение производить по согласованию с Профкомом.

За появление на работе в нетрезвом состоянии производить увольнение Работника с учетом мнения Профкома, при наличии заключения компетентного медицинского учреждения.

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

3.4.18. По заявлению Работников, имеющих детей - учащихся школы 1 - 5 классов, предоставлять 1 сентября выходной день без сохранения заработной платы.

3.4.19. По заявлению Работника, работавшего в праздничный или выходной день, предоставлять ему три других дня отдыха, в том числе приуроченный к очередному отпуску с оплатой по среднему заработку. Оплату труда за работу в праздничный (выходной) день в этом случае производить в одинарном размере.

3.4.20. 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.

3.4.21. Разделение рабочего дня Работника на части производить с письменного согласия Работника и предварительного уведомления соответствующего Профкома.

3.4.22. Беременным женщинам, Работникам, воспитывающим детей в возрасте до 14 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.

3.4.23. 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.

3.4.24 Объявлять 1 января для Работников, кроме обеспечивающих жизнедеятельность Организации, нерабочим днем, при этом работу в смену 31 декабря заканчивать до 15 часов

3.4.25. Включать в состав рабочего времени работника фактическое время:

- выполнения технологических обязанностей, включая время получения и сдачи перегрузочной техники и время перемещения до рабочего места и от него;

- инструктажей - до 1 часа в смену;

- предсменных медицинских осмотров - до 5 минут в смену на одного человека и время перемещения до медицинского пункта и обратно;

специальных перерывов для отдыха.

3.5. ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

3.5.1. Размер действующей в Организации минимальной месячной тарифной ставки составляет 50 000 рублей.

3.5.2. Производить оплату труда Работников в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), премирование - по согласованию с Профкомами.

3.5.3. В целях стимулирования высокопроизводительного труда обеспечивать увеличение реального содержания заработной платы Работников путем повышения с 1 января каждого текущего года тарифных ставок и должностных окладов по профессиям и должностям Работников согласно штатному расписанию Организации исходя из увеличения процента инфляции + 20%

3.5.4. Не позднее дня выплаты зарплаты ( 15 числа) выдавать Работникам расчетные листки, заполненные по согласованной с Профкомами форме, 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.

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

3.5.6. При отказе Работника от выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, не налагать на него дисциплинарных взысканий.

3.5.7. Оплату работы, выполненной в течение последнего часа работы в смену, приходящуюся на день, предшествующий нерабочему праздничному дню, производить по нормам, предусмотренным настоящим Коллективным договором для оплаты за работу в праздничный день.

3.5.8. 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.

3.5.9. Производить оплату Работникам по среднему заработку:

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

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

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

4) 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;

5) за время внутрисменного простоя не по вине Работника 100% тарифа,

6) 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 одного месяца;

3.5.10. Производить доплаты:

1) 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;

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

3) за выполнение верхолазных работ (от 5 м и более) в размере 100 % тарифной ставки в пределах установленных норм трудоемкости;

4) за профессиональное мастерство;

5) за работу во вредных условиях труда;

6) за руководство бригадой (звеном);

7) за руководство практическим обучением, стажировкой работников, в том числе, учеников в размере 10 % тарифной ставки за период обучения.

3.5.11. 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.

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

3.5.13. Сверхурочную работу, производимую в предусмотренные текущим графиком рабочие дни, оплачивать в четверном размере:

- в праздничные дни;

- в выходные дни Работника по текущему графику.

3.5.14. 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 7,5 часов (при иной продолжительности смены оплату производить пропорционально ее продолжительности). При этом в табеле учета рабочего времени проставлять Работнику выходной день, не требующий отработки.

3.5.15. 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 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.

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

3.5.17. Ученикам за время теоретического обучения по направлению Организации выплачивать 50 % тарифной ставки соответствующей должности, а за время прохождения практики в бригаде производить оплату как полноценному работнику.

3.5.18. Обеспечивать полную и своевременную выдачу заработной платы Работникам не реже двух раз в месяц: 30 числа отчетного месяца и 15 числа месяца, следующего за отчетным.

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.

Выплачивать заработную плату через кассу Организации или, при наличии письменных заявлений Работников, переводить её на банковские карты Работников. Своевременно перечислять в банк средства, необходимые для получения Работниками заработной платы.

В случае если Работодатель предполагает невыплату заработной платы в установленные сроки, он обязан предупредить Профкомы не позднее, чем за 1 календарную неделю до истечения окончательного срока.

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

3.5.20. Применять к нормам времени на техническое обслуживание и ремонт перегрузочной техники, находящейся в эксплуатации более 100 % срока амортизации, коэффициент равный 1,3.

3.5.21. 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).

3.5.22. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой 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.

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

3.5.24. 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 трехмесячного среднего заработка.

3.5.25. Обеспечить первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

3.6. ПО СОЦИАЛЬНЫМ ГАРАНТИЯМ И ЛЬГОТАМ

3.6.1. Расходование средств на трудовые и социальные льготы и социальное развитие

производить в соответствии со сметой, согласованной с Профкомами.

Предусмотреть в «Смете расходования средств из фонда потребления на денежные выплаты и поощрения, трудовые и социальные льготы на текущий год» средства для предоставления Работникам для семейного отдыха путевок выходного дня на социальные объекты, не принадлежащие Организации, с компенсацией до 70 % их стоимости.

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

3.6.3. Оказывать материальную помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лег, ежемесячно в размере минимального размера оплаты труда в РФ.

3.6.4. 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" "Смета расходования средств из фонда потребления на денежные выплаты и поощрения, трудовые и социальные льготы на текущий год ".

3.6.5. Обеспечить детей Работников в возрасте до 7 лет включительно билетами на новогоднюю елку и новогодними подарками стоимостью до 15 % минимальной месячной тарифной ставки (оклада), действующей в Организации, на сумму по согласованию с Профкомом.

3.6.6. Работникам предоставляются ссуды (займы).

3.6.7. 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 двухмесячного среднего заработка, предшествующего месяцу увольнения.

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, соответственно.

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 соответствующим Профкомом.

3.6.9. По согласованию с Профкомами оказывать материальную помощь и предоставлять льготные путевки в оздоровительные компании, неработающим пенсионерам, и уволенным из Организации в связи с пенсионным возрастом.

3.6.10. Обеспечивать Работников и членов семей Работников путевками в оздоровительные учреждения, принадлежащие организации, и возможность посещения ими стадиона.

3.6.11. Предоставлять автобусы или оплачивать услуги для коллективной перевозки детей в лагеря отдыха и обратно по путевкам, выданным в Организации.

3.6.12. Поощрение Работников за непрерывную, длительную и высокоэффективную работу в Организации по случаю юбилейных дат.

3.6.13. Предусматривать в смете 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 собственным заболеванием.

3.6.14. Обеспечить:

а) каждого Работника бесплатными пропусками на территорию Организации, включая пропуск на проезд на личном транспортном средстве (при утрате пропуска либо изменении данных на транспортное средство расходы по переоформлению пропуска несет Работник);

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) работу столовых и буфетов Организации по графикам, согласованным с Профкомами;

д) горячим питанием работников всех подразделений всех смен; включать в меню столовых и буфетов щадящие блюда;

е) 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;

3.6.15. Оказывать материальную помощь:

а) многодетным семьям Работников, имеющим трех 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 пунктом 3.4.23), хищения или прогула.

3.6.16. По представлению Профкомов информировать Работников о гарантиях и льготах в области пенсионного обеспечения.

3.6.17. 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 Ростова-на-Дону

В случае смерти работника Организации пенсионера, уволившегося из Организации в связи с уходом на пенсию, лицу, понесшему расходы на его погребение, производить денежную выплату в размере двух минимальных тарифных ставок, действующих в Организации на момент смерти.

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

3.6.18. Обеспечить бесплатное стоматологическое обслуживание в стоматологическом кабинете. Частично (до минимальной тарифной ставки, действующей в Организации на человека в год) компенсировать затраты на протезировании зубов при отсутствии у Работника нарушений трудовой дисциплины в течение года.

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

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

3.6.21. Ежемесячно перечислять в Негосударственный пенсионный фонд на лицевой счет Работника, заключившего с фондом индивидуальный Договор о Негосударственном пенсионном обеспечении, из средств Работника в размере по его поручению.

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

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

3.6.24. Работникам, допустившим в течение года прогулы (в том числе отсутствовавшим на работе без уважительной причины свыше четырех часов подряд в течение рабочего дня), хищения, появления на работе в состоянии опьянения (подтвержденного медицинским заключением, а при его отсутствии - актом, составленным в соответствии с пунктом 3.4.23), а также лицам, осужденным судом за преступления, совершенные по месту работы:

- не предоставляется материальная помощь;

- не выплачивается вознаграждение по случаю юбилейных дат;

- не предоставляются льготные путевки;

- не предоставляются кредиты, займы;

- дни освобождения от работы по пункту 3.4.16 предоставляются без оплаты.

3.6.25. Рассматривать в течение 10 дней представление соответствующего 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.

3.6.26. 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 Профкомами.

3.7. ПО ГАРАНТИЯМ

ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

3.7 1. 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 изданий.

3.7.2. Обеспечить лицам, приглашенным Профкомами, возможность посещения помещения соответствующего Профкома.

3.7.3. 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 7 дней необходимую им информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием.

3.7.4. 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;

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

ж) 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,

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

и) 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.

3.7.5. Предоставлять Профкомам безвозмездно для организации досуга Работников и членов их семей здания, помещения, сооружения, стадионы, находящиеся на балансе Организации. Оказывать содействие в предоставлении Профкомам для организации досуга Работников и членов их семей здания, помещения, сооружения, стадионы, находящиеся на балансе Организации и других организаций, входящих в холдинг.

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

3.7.7. 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.

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

3.7.9. 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 Профкома полностью.

3.7.10. 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.

3.7.11. 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 соответствующих Профкомов.

3.7.12. Освобождать от работы представителей Работников - членов комиссий, проводящих коллективные переговоры с Работодателями, в том числе 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.

3.7.13. Предусмотренные настоящим Коллективным договором трудовые права, гарантии и льготы распространять на выборных освобожденных профсоюзных работников наравне с другими Работниками. Время работы на должности в выборном органе профсоюза засчитывать в трудовой стаж Работника.

3.7.14. 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 соответствующего профсоюзного органа.

3.7.15. Согласовывать с соответствующим Профкомом увольнение Работника в течение двух лет после окончания выполнения им выборных профсоюзных обязанностей. 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

3.7.16. 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.

3.7.17. Лиц, представляющих Работодателя, виновных в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, Соглашению, подвергать дисциплинарным взысканиям, налагая их в установленном законом порядке.

Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, Соглашению, подвергаются штрафу 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.

3.7.18. 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).

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

5. ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА НОВОГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

5.4. Профкомы организуют 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 том числе 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 соответствующего 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.