

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту - договор), заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (далее по тексту - РФ). Договор направлен на обеспечение баланса интересов работников и работодателя в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности общества. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между сторонами.

1.2. Сторонами договора являются:

Работодатель – акционерное общество «Дальневосточное производственное объединение «Восход» (далее по тексту - Общество), действующее на основании Устава, в лице генерального директора;

Работники – в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Дальневосточного производственного объединения «Восход» (далее по тексту – профсоюзный комитет), действующей на основании Устава Российского профсоюза работников промышленности.

1.3. Настоящий договор распространяется на всех работников Общества.

1.4. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Договор подлежит уведомительной регистрации в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Настоящий договор может быть пролонгирован на такой же срок, если ни одна из сторон, за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора, не заявит о своем желании прекратить его действие. При принятии решения о его пролонгации, настоящий договор подлежит уведомительной регистрации в установленном порядке действующим

законодательством Российской Федерации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора в него, по взаимной договорённости сторон, могут вноситься изменения и дополнения,

за исключением условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящий договор, в период срока его действия подлежат уведомительной регистрации в установленном порядке.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение срока его действия, в одностороннем порядке, прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не установлено законодательством.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации работодателя или представителя работников, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Общества.

1.9. При ликвидации любой из сторон, настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При принятии решений о реорганизации (ликвидации) работодатель обязан в недельный срок, письменно, уведомить об этом профсоюзный комитет.

1.11. При акционировании организации в состав коллегиальных органов управления обязательно включается представитель профсоюзного комитета с правом совещательного голоса.

1.12. «Новый» работодатель – правопреемник реорганизованной или акционированной организации обязан соблюдать настоящий договор до заключения нового коллективного договора.

1.13. При смене формы собственности организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. За этот срок стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении действующего договора с внесением в него дополнений и (или) изменений.

1.14. При обращении работодателя или его кредиторов в Арбитражный суд с заявлением о признании организации банкротом, работодатель письменно уведомляет об этом профсоюзный комитет, не позднее пяти рабочих дней со дня подачи заявления. Профсоюзный комитет, в данном случае, имеет право назначить своего представителя для представления законных прав и интересов работника при проведении процедур банкротства. В случае признания Арбитражным судом организации банкротом, все претензии работника по настоящему договору удовлетворяются за счет имущества работодателя, в установленном порядке действующим законодательством Российской Федерации.

1.15. При принятии законодательных и иных актов, ухудшающих права и интересы сторон в сравнении с настоящим договором, действуют положения настоящего договора. При принятии законодательных и иных актов улучшающих права и интересы сторон по сравнению с настоящим договором, действуют положения этих актов, постановлений и соглашений. Любые другие договоры, соглашения и совместные решения, заключенные между работодателем и работником будут считаться недействительными, если они ухудшают права и интересы сторон по сравнению с настоящим договором.

2. Социальное партнерство.

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

2.2. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделённых необходимыми полномочиями представителей сторон.

2.3. Стороны признают, что никто не имеет права угрожать работнику увольнением, сокращением, принуждением к труду, не обусловленному заключённым с работником трудовым договором.

2.4. Стороны обязуются при разрешении коллективных трудовых споров максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель при реализации своих прав обязуется:

- не совершать действий, которые могут повлечь ограничение прав первичной профсоюзной организации по осуществлению её уставной деятельности;
- обеспечить условия для реализации положений настоящего договора;
- руководствоваться договором при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-экономические интересы и гарантии работников;
- обеспечить участие представителя профсоюзного комитета в проводимых совещаниях по финансово-хозяйственным и социально-экономическим вопросам;
- оказывать работникам бесплатную юридическую консультацию по вопросам социально-трудовых отношений;
- соблюдать законодательство РФ о труде и создавать нормальные условия для труда, быта и отдыха работающих;
- предоставлять профсоюзному комитету оперативную информацию по технико-экономическим и трудовым показателям;
- все локальные акты, затрагивающие вопросы трудовых отношений, издавать по согласованию с профсоюзным комитетом;
- при приеме на работу, до подписания трудового договора, знакомить нанимаемого работника под роспись, с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим договором, инструкцией о пропускном и внутриобъектовом режиме;
- обеспечивать безопасность рабочих мест;
- не допускать без консультаций с профсоюзной организацией принятие решения о структурной реорганизации, которое может привести к массовому сокращению рабочих мест, а так же, изменению условий, оплаты и стимулирования труда.

2.6. Профсоюзный комитет в целях реализации своих прав по защите социально-трудовых и экономических прав, гарантий и интересов работников обязуется:

- вести постоянный мониторинг соблюдения работодателем и его представителями норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- содействовать работодателю в вопросах укрепления трудовой и производственной дисциплины, роста объемов производства, производительности труда, соблюдения установленных законодательством РФ режимов труда и отдыха, разъяснения действующих в обществе систем оплаты труда;
- при выполнении работодателем положений настоящего договора не допускать забастовок и саботирования работ;

- своевременно информировать работодателя о планируемых коллективных действиях;
- не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно в ходе ведения коллективных переговоров и совместных совещаний.

2.7. Стороны договорились:

- 2.7.1. Способствовать развитию новых форм хозяйствования, обеспечивающих успешную деятельность Общества.
- 2.7.2. Признавать достоинство каждого работника, разрешать проблемы, возникающие у работников на основе компромиссов и согласия.
- 2.7.3. Признавать и уважать права каждой из сторон.
- 2.7.4. Проводить периодические совместные совещания в целях объединения общих усилий по созданию нормальной трудовой обстановки и уважительных, доверительных взаимоотношений.

3. Трудовые отношения.

- 3.1. Трудовые отношения сторон строятся на основе заключения трудовых договоров. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством РФ и коллективным договором не подлежат применению.
- 3.2. Основной формой заключения трудового договора с работником является заключение трудового договора на неопределенный срок. Срочный трудовой договор с работниками заключается только в случаях, установленных трудовым законодательством РФ либо по инициативе работника.
- 3.3. Перевод работника на другую постоянную работу по инициативе работодателя, то есть изменение трудовых функций, условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника, кроме случаев, оговоренных трудовым законодательством.
- 3.4. Смена собственника имущества, изменение формы собственности не являются основанием для расторжения трудового договора.
- 3.5. Не допускается принуждение работников к:
 - изменению трудового договора в связи с введением режима неполного рабочего времени;
 - заключению срочного трудового договора с пенсионерами по возрасту, работающими в обществе по трудовому договору, заключённому на неопределённый срок;
 - уходу в отпуск без сохранения заработной платы;
 - подписанию (подаче) заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации организации или в связи с сокращением численности или штата.
- 3.6. Работник, в свободное от основной работы время, имеет право выполнять работы по совместительству.

3.7. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом:

- форму трудового договора между работодателем и работниками;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- режим рабочего времени в обществе;
- второй выходной день при пятидневной рабочей неделе;
- очередность предоставления отпусков;
- проведение сверхурочных работ и привлечение работников к работам в выходные и праздничные дни;
- применение суммированного учёта рабочего времени.

3.8. При возникновении экономической ситуации, когда неотвратимо назревает вопрос о возможном сокращении численности, работодатель, в целях исключения случаев массового высвобождения работников, т.е. увольнения более 1 % численности работающих в течение 30 календарных дней, принимать все возможные меры для сохранения работников, за счет перепрофилирования производства, создания новых рабочих мест и проведения переобучения персонала.

3.9. Решение о массовом высвобождении работников работодатель принимает только после соответствующих консультаций с профсоюзным комитетом.

3.10. Предупреждать работников о предстоящем увольнении, в связи с сокращением численности и штата, заблаговременно в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ).

3.11. При сокращении численности и штата работников, преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьёй 179 ТК РФ, при равной производительности труда, предоставлять работникам, не достигших права для выхода на пенсию по возрасту, за один год до наступления этого права, и у которых не хватает стажа менее, чем шесть месяцев, дающего право на досрочное назначение пенсии, в соответствии с пенсионным законодательством.

3.12. По вопросам, связанным с высвобождением работников вследствие оптимизации производства, сокращения объемов производства и, как следствие, сокращения штата и численности, работодатель в письменной форме, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, обязан сообщить об этом профсоюзному комитету. В случаях запланированного массового сокращения работников - не позднее, чем за 3 месяца.

3.13. В целях сохранения рабочих мест и избежание массового высвобождения и сокращения численности работающих, работодатель, с учётом мнения профсоюзного комитета, проводит:

- временное прекращение приема «новых» работников, за исключением работников по специальностям и профессиям, необходимых для дальнейшей нормальной работы общества в целом или её структурных

подразделений;

- отказ от применения сверхурочных работ и выполнения работ в выходные и праздничные дни, за исключением производства работ, необходимых для предотвращения либо устранения последствий катастроф, аварий, стихийных бедствий, предотвращения несчастных случаев и выполнения необходимых работ от которых зависит нормальное функционирование организации или её структурных подразделений;

- увольнение работников совместителей;

- введение, как крайнюю меру, режима неполного рабочего времени – сроком до 6 месяцев (по согласованию с профсоюзным комитетом).

3.14. Работникам, высвобождаемым из общества, при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, работодатель обеспечивает выполнение гарантий, в соответствии с действующим законодательством РФ.

4. Рабочее время и отдых.

4.1. Режим рабочего времени, режим сменности, устанавливается «Графиком работы» (Приложение № 2 КД). Режим рабочего времени предусматривает 40 часовую пятидневную рабочую неделю. Для работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда 36 часовую рабочую неделю. Общий выходной день - воскресенье, второй выходной день - суббота. Для работников, работающих по скользящему

и суточному режиму работы, выходные дни определяются графиком сменности.

4.2. Для женщин, работающих в организации, устанавливается 36 часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.3. На отдельных видах работ, где по условиям труда не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени, в границах квартального баланса. На видах работ, где по условиям производства, в соответствии с графиком работы, невозможно оставление рабочего места для перерыва на отдых и питание, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время с оплатой полной продолжительности смены.

4.4. В случае необходимости установления работнику режима работы, отличного от установленного графиком работы (по медицинским показаниям, для осуществления ухода за недееспособными родителями или детьми, установление дополнительных перерывов для кормящих матерей, а так же для лиц, обучающихся без отрыва от производства), могут устанавливаться индивидуальные режимы работы. При этом

работодатель обязан обеспечить работнику отработку месячного баланса рабочего времени. Индивидуальный режим работы устанавливается по письменному заявлению работника с указанием причины приказом руководителя общества, с учетом мнения профсоюзного комитета и оформлением дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.5. Привлечение работников к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни производится в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, приказом по обществу, только с письменного согласия работника. При этом работодатель обязан добиваться устранения причин, порождающих применение вышеуказанных работ.

4.6. Работникам общества предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и средней заработной платы:

- основной ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 28 календарных дней;

- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 7 до 14 календарных дней на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за фактическое отработанное время в этих условиях) в соответствии с «Перечнем профессий и должностей с вредными условиями труда...» (Приложение № 3 КД);

- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к району Крайнего Севера.

4.7. По соглашению сторон трудового договора, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей не может быть менее 14 календарных дней.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Работодатель обязан ознакомить работника с графиком отпусков. Работник, не позднее, чем за две недели, должен быть извещён о сроке предоставления отпуска, а выплата денежных средств за отпуск должна быть произведена не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего и высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. В случаях предусмотренных ч.2 ст.128 ТК РФ, отпуск без сохранения заработной платы, предоставляется в размере не менее указанной в этой статье продолжительности.

4.11. По письменному заявлению работника, работодатель, предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы при проезде к месту использования отпуска и обратно, один раз в два года, в количестве дней, необходимых для проезда, в соответствии с предоставленными проездными документами.

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Работодатель и профсоюзный комитет признают, что основой для оплаты труда являются средства заработанные обществом. Стороны обязуются проводить политику в области оплаты труда направленную на повышение доходов работников за счет роста объемов производства, эффективности и производительности труда.

5.2. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом:

- утверждает «Положение об оплате труда» (Приложение № 1 КД) которое в обязательном порядке является приложением к настоящему договору;
- устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок и тарифных коэффициентов;
- устанавливает формы оплаты труда;
- утверждает форму расчетного листка;
- производит индексацию заработной платы;
- предусматривает виды и размеры поощрений работников, включая премирование работников;
- устанавливает размер и порядок оплаты работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;
- устанавливает конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- определяет порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

5.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить получение необходимых финансовых средств от хозяйственной деятельности общества для модернизации производственных мощностей и роста заработной платы работников;
- устанавливать месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (должностные обязанности), в размере не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Субъекте РФ. Удельная доля тарифа в заработной плате работника должна быть не менее 60%;
- оплату труда работников организации производить в соответствии с «Положением об оплате труда», принятым в обществе;
- выплату заработной платы производить два раза в месяц. За первую половину текущего месяца производится оплата в размере 50% месячной

тарифной ставки (оклада), в соответствии с отработанным временем, 28 числа текущего месяца. Остальная сумма заработной платы за расчетный месяц выплачивается 13 числа месяца, следующего за расчетным месяцем;

5.4. Работодатель, в письменной форме, путем выдачи расчетного листка, извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.5. Заработная плата выплачивается работнику перечислением денежных средств на указанный им расчетный счет в банке, либо в месте выполнения им работы (в кассе организации), по его личному письменному заявлению.

5.6. Работодатель, в случае задержки заработной платы, обязан выплачивать её с учётом компенсации в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки. Первым днем задержки по выплате заработной платы, считается день, следующий за установленным днем выдачи заработной платы по графику. Бухгалтерия вносит данные о компенсации отдельной строкой в расчётный лист.

5.7. Время вынужденных простоев, произошедших не по вине работников, равно как невозможность выполнения ими обязанностей, предусмотренных заключёнными с ними трудовыми договорами, работодатель оплачивает из расчёта не ниже установленной законодательством РФ нормы, с начислением районного коэффициента и северных надбавок.

5.8. Работодатель в случае производственной необходимости, в соответствии с действующим законодательством, имеет право перевести работника на срок до одного месяца в год на не обусловленную трудовым договором работу, с оплатой не ниже средней заработной платы, по прежнему месту работы.

5.9. Отмена, изменение или внесение поправок в «Положение об оплате труда», работодатель производит только путём внесения соответствующих изменений в настоящий договор.

5.10. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, работодатель, не реже одного раза за календарный год, одновременно для всех категорий работающих, проводит индексацию заработной платы на величину роста потребительских цен на товары и

услуги в субъекте РФ увеличением размера тарифной ставки (оклада). Решение о коэффициенте индексации в текущем году, принимается по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом по обществу. Проведение индексации заработной платы не является основанием для пересмотра норм труда.

5.11. Заработная плата работников в нерабочие праздничные дни не уменьшается. Сохраняется месячная тарифная ставка (должностной оклад). Все предусмотренные работнику доплаты: за условия труда, работу в ночное время, совмещение профессий, замещение временно отсутствующих работников, за работу в выходные и праздничные дни, за профессиональное мастерство и классность и т.п., производятся от среднегодовой месячной тарифной ставки, соответствующего разряда. Рабочим «сдельщикам», производится доплата, от часовой тарифной ставки, за часы – разница между среднегодовым балансом рабочего времени и балансом рабочего времени января месяца.

5.12. При направлении работника в служебную командировку, работодатель производит авансирование от примерной стоимости затрат, а при возвращении компенсирует расходы, в порядке и размерах установленных действующим в Обществе положением о служебных командировках.

5.13. В целях снижения издержек производства, увеличения производительности труда, стороны признают необходимость повышения качества норм трудовых затрат. Нормы труда (нормы времени, выработки, численности, обслуживания) устанавливаются для рабочих и служащих работодателем по нормативам укрупненных и комплексных норм, а также с применением методов технического нормирования (хронометраж, фотография рабочего дня, аналитические расчеты). Нормы труда оформляются по формам, обеспечивающим контроль их достоверности. Нормы труда должны соответствовать необходимым затратам рабочего времени для их выполнения и обеспечивать оптимальный уровень производительности труда.

5.14. Профсоюзный комитет контролирует обоснованность норм труда на основе статической отчетности о выполнении норм выработки, расчетных и аналитических документов, ведение которых входит в обязанность работодателя. Право контроля профсоюзный комитет реализует самостоятельно или с привлечением независимых экспертов.

5.15. Нормы труда могут быть пересмотрены работодателем по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Внеочередной пересмотр норм труда возможен при условии, что при проведении комплексного обследования

рабочих мест выявлены устаревшие или необоснованные нормы труда. В таком случае, с профсоюзным комитетом, предварительно, должен быть согласован график проведения таких мероприятий. Достижения высокого уровня выработки отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.16. Пересмотр норм труда их введение и замена производится локальным актом по обществу, принимаемым с учётом мнения профсоюзного комитета. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.17. При освоении новых видов работ устанавливаются временные нормы труда на срок до шести месяцев. По истечении указанного срока эти нормы должны быть пересмотрены и заменены постоянными. До установления временных норм труда, на время отработки технологического процесса, оплата работников, занятых в этом производстве производится с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы. Оплата работников, принятых на это производство вновь, до установления норм труда, производится в соответствии с разрядом работ, согласно штатному расписанию, по тарифу (окладу) установленному тарифной сеткой.

5.18. При пересмотре норм труда в связи с внедрением рационализаторских предложений, за рабочими – авторами этих предложений сохраняются прежние расценки в течение шести месяцев, со времени введения новых норм и расценок; за работником, оказывающим помощь рационализатору, сохраняется прежняя расценка в течение 3-х месяцев.

5.29. При исчислении средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, с включением доплаты, начисляемой работникам (преподавателям и инструкторам), осуществляющим по приказу работодателя подготовку и дополнительное профессиональное образование работников общества, но не более чем за 300 часов за календарный год.

5.20. Расчет заработной платы для начисления отпускных устанавливается «Порядком расчета средней заработной платы для оплаты отпусков» (Приложение № 4 КД).

5.22. Работодатель производит компенсационные выплаты работникам, работа которых носит разъездной характер, а так же, при выполнении производственных обязанностей в служебных поездках. Размер и порядок возмещения определяется локальным актом с учетом мнения профсоюзного комитета.

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Основным направлением политики в области охраны труда является создание условий труда, соответствующих требованиям стандартам безопасности и направленных на сохранения жизни и здоровья работников

в процессе трудовой деятельности.

6.2. Работодатель ежегодно разрабатывает и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков и обеспечивает выделение средств, необходимых для их реализации.

6.3. Работодатель обеспечивает:

- информирование работников во время вводного инструктажа при приеме на работу об условиях и охране труда на рабочих местах, существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов сырья и материалов;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных средств индивидуальной защиты, их стирку, сушку, ремонт и обеспечение средствами коллективной защиты;
- выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах связанных с загрязнением, а также для обеспечения бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей по утвержденным нормам выдачи смывающих и обезвреживающих средств;
- соблюдение установленных норм продолжительности рабочего времени с учетом режима работы организации, а также минимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников занятых на производствах с вредными и (или) опасными условиями труда и других категорий работников согласно законодательству;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим при несчастных случаях на производстве;
- проведение всех видов инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов работ;
- ежесменный контроль за условиями труда на каждом рабочем месте, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда не реже одного раза в пять лет в соответствии с действующим законодательством РФ;
- ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда и проводимых периодических инструментальных замеров вредных факторов на рабочих местах;
- проведение внеочередных инструментальных замеров по требованию профсоюзного комитета при наличии обращений работников или иных данных, дающих основание предполагать ухудшение условий труда на рабочем месте;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных

(при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований) и внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинскими рекомендациям;

- сохранение за работником на время прохождения периодического осмотра (обследования), в соответствии с утвержденным календарным планом, его место работы и среднюю заработную плату;
- оплату проезда, в виде материальной помощи, в Краевой Центр профпатологии для уточнения диагноза и, установления связи заболевания с профессиональной деятельностью, в случае подозрения о наличии у работника профессионального заболевания при прохождении периодического медицинского осмотра;
- сохранение среднего заработка на время прохождения обследования медико-санитарной экспертизы для установления (подтверждения) степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний;
- при несчастном случае на производстве организует оказание первой помощи пострадавшему, принятие мер для предотвращения аварийных ситуаций;
- расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными актами, а также информирование о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего;
- сохранение места работы и средней заработной платы на время простоя работника в случае несоответствия рабочего места нормам охраны труда и промышленной санитарии;
- бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных продуктов за наличие вредных производственных факторов в воздухе рабочей зоны соответствии с «Перечнем профессий и должностей, вредных производственных факторов...» (Приложение № 5 КД), а также бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, в соответствии с «Перечнем профессий и должностей для получения лечебно-профилактического питания...» (Приложение № 6 КД).

6.4. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим при несчастном случае на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а так же внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя, в связи с медицинскими рекомендациями.

6.5. Для осуществления общественного контроля по состоянию условий и охраны труда первичные профсоюзные организации подразделений вправе избирать уполномоченных лиц по охране труда.

6.6. Уполномоченные по охране труда на время выполнения своих функций (не менее двух часов в неделю), освобождаются от основной работы,

с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

6.7. Работодатель обеспечивает своевременное обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда руководителей структурных подразделений, уполномоченных лиц по охране труда и других работников

в сроки, предусмотренные законодательством РФ.

7. Социальные гарантии и компенсации.

7.1. Работодатель и профсоюзный комитет признают, что без обеспечения социальной справедливости, создания элементарных условий жизни, быта и отдыха, работающих невозможна их сознательная, производительная, творческая работа в обществе, и, в конечном счете, максимальная эффективность производства, от которой зависит социальное благополучие как общества в целом, так и каждого работника.

Работодатель, при содействии профсоюзного комитета, обязуется развивать следующие социальные мероприятия:

- организовать в необходимом размере финансовые фонды, обеспечивающие содержание социальной структуры общества, капитальные вложения на строительство и ремонт, реконструкцию и модернизацию действующего производства в соответствии с разработанным планом и программой развития;
- обеспечить доставку работников автотранспортом организации к месту работы и обратно, в соответствии с утвержденным маршрутом и графиком;
- оказывать материальную помощь работникам в связи с похоронами близких родственников (супругов, детей, родителей) в размере 2000 рублей;
- производить моральное и материальное стимулирование работников за многолетнюю и безупречную работу в соответствии с «Положением о моральном и материальном поощрении работников»;
- работникам, отработавшим в обществе более 20 лет, при выходе на пенсию по старости (впервые), за многолетний и добросовестный труд

вручается Почетная грамота и денежное вознаграждение в размере 10000 рублей;

- по письменному заявлению пенсионеров, отработавших в Обществе десять и более лет и ушедшим на пенсию по старости с организации, доставлять уголь в количестве до 3-х тонн для отопления индивидуального жилья, с оплатой на условиях совместного решения администрации и профсоюзного комитета;
- выделять бесплатно автотранспорт для доставки детей работников в загородные детские оздоровительные лагеря и обратно;
- оказывать помощь в ритуальных услугах, в случае смерти работника общества, в виде материальной помощи, на сумму не более 4000 рублей;
- оплачивать, в виде аванса, выданного работнику в счёт его заработной платы, по письменному заявлению работника, стоимость родительской платы путёвок в загородные детские оздоровительные лагеря с последующим удержанием суммы аванса из заработной платы работника, в течение двух-трёх месяцев;
- оказывать материальную помощь работникам, в случае длительной болезни (более двух месяцев), в размере 1000 рублей, на основании решения комиссии по социальному страхованию.

7.2. Работодатель компенсирует работнику расходы на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно в соответствии с гарантиями, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3. Работодатель компенсирует работнику расходы при переезде в другую местность, в связи с расторжением трудового договора в соответствии с гарантиями, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.4. Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с проездом к месту отдыха и обратно, а также, переездом в другую местность, устанавливаются «Положением о компенсации на оплату стоимости проезда... (Приложение № 7 КД) и приказом работодателя по обществу, издаваемого по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.5. В целях закрепления персонала работодатель производит выплату надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в соответствии с «Положением о порядке установления и выплаты надбавки за непрерывный стаж работы».

8. Работа с молодежью.

В целях сохранения и развития потенциала общества, эффективного участия молодых работников и специалистов (в возрасте до 35 лет) в работе организации, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи стороны договорились:

8.1. Создать общественный Совет молодежи и содействовать его работе.

Деятельность Совета молодежи регулируется утверждённым сторонами положением о Совете молодежи акционерного общества.

8.2. Предоставлять работникам, избранным в состав Совета молодежи, освобождение от основной работы время с сохранением средней

- заработной платы для выполнения общественных обязанностей.
- 8.3. По ходатайству Совета молодежи, стороны могут поощрять молодых работников и специалистов, совмещающих высокопроизводительный труд и активную общественную работу.
- 8.4. В целях закрепления молодежи (возраст до 35 лет включительно) в Обществе, процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы.
- 8.5. Работодатель может заключать договор с учебными заведениями на целевую подготовку специалистов по необходимым для общества специальностям, с последующей отработкой выпускниками в Обществе не менее трех лет.
- 8.6. При приеме на работу молодого специалиста, впервые после окончания высшего или среднего профессионального учреждения, выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов, с условием отработки в Обществе не менее трех лет. При увольнении молодого специалиста из Общества без уважительной причины ранее установленного срока, производится удержание выплаченной суммы в полном объеме.
- 8.7. Обучающимся в высших и средних профессиональных учреждениях, направленных на обучение работодателем, устанавливать стипендию в размере 1000 рублей в месяц, при указании в заключенном договоре условия отработки в обществе не менее трех лет. При уклонении этого лица от устройства в общество либо отчисления из образовательного учреждения, производится удержание выплаченной суммы в полном объеме.
- 8.8. Уважительными причинами считаются:
- призыв в вооружённые силы РФ;
 - беременность и уход за детьми до достижения ребенком трех лет;
 - увольнение работника, состоящего в браке с военнослужащим, работником правоохранительных органов, в связи с их переводом в другое место службы.

9. Работа с кадрами

В целях подготовки и дополнительного профессионального образования работников, повышения профессиональной компетентности работников в процессе их трудовой деятельности, а так же для привлечения и закрепления трудовых кадров в обществе работодатель обязуется:

- 9.1. Содействовать профессиональному обучению и повышению уровня профессионального образования работников.
- 9.2. Проводить за счет средств работодателя:
- профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, обучение вторым профессиям работников общества в формах индивидуального и группового обучения;
 - направление работников на дополнительное профессиональное обучение в другие организации либо учебные заведения.
- 9.3. По окончании профессионального обучения присваивать (повышать)

разряд и предоставлять работу, при наличии, вакансии в соответствии с полученной квалификацией.

9.4. При установлении (повышении) разряда или ином продвижении по работе, учитывать прохождение профессионального обучения на производстве, дополнительного профессионального образования в других организациях, а так же, получение работником соответствующего высшего или среднего профессионального образования.

9.5. Ученикам, получающим профессию в обществе, за время производственного обучения, выплачивается стипендия в размере тарифной ставки первого разряда единой тарифной сетки, установленной в организации. Предусмотренные доплаты за условия труда, работу в ночное время и т.п., производятся от тарифной ставки первого разряда единой тарифной сетки.

9.6. Производить оплату преподавателям теоретического обучения, инструкторам производственного обучения, цеховым организаторам, специалистам за разработку, редактирование и рецензирование учебно-методических материалов, экзаменационных билетов в соответствии с положением об оплате труда.

9.7. Работодатель обеспечивает прохождение всех видов практики в целях ознакомления с производством и адаптации молодых специалистов в дальнейшем при устройстве в общество, обучающимся в высших и средних профессиональных учреждениях. На время прохождения производственной практики, за ними закрепляется руководитель из числа квалифицированных специалистов, с оплатой за руководство практикой обучающимся в высших профессиональных учреждениях размере 10% от тарифной ставки (оклада), обучающимися в средних профессиональных учреждениях размере 5% от тарифной ставки (оклада).

9.8. При получении работником высшего или среднего профессионального образования по заочной форме обучения впервые, предоставлять все гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством.

9.9. При получении работником второго высшего или среднего профессионального образования, обучающегося по заочной форме обучения в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять, по письменному заявлению работника, при наличии справки-вызова из учебного заведения, очередной отпуск или часть его, отпуск без сохранения заработной платы, для сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта, прохождения всех видов практики.

9.10. Создать кадровый резерв на замещение должностей производственных мастеров, руководителей участков, отделов. Производить обучение резерва на курсах повышения квалификации с обязательной стажировкой и прохождением практики на замещаемых должностях с последующей аттестацией.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

10.1. Трудовой коллектив в соответствии с ТК РФ и ФЗ РФ «О профессиональных союзах...» поручает профсоюзной организации в лице профсоюзного комитета, вести переговоры с работодателем по социально-трудовым вопросам, и вопросам, связанным с заключением и выполнением коллективного договора, внесением в него дополнений и изменений, в перерывах между конференциями трудового коллектива.

10.2. Профсоюзный комитет защищает права и интересы работников в вопросах:

- соблюдения работодателем положений трудового законодательства;
- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения социально-бытовых условий;
- обеспечения условий труда, состояния рабочих мест и других условий в области охраны труда;
- трудовых отношений;
- обеспечение режима времени труда и отдыха.

10.3. Работодатель обязуется учитывать мнение профсоюзного комитета по всем вопросам трудовых отношений, в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.4. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, необходимые для его работы, обеспечивает их уборку и охрану, а также, помещения для проведения собраний (конференций), семинаров и учебы профсоюзного актива, по предварительной заявке профсоюзного комитета. Предоставляет бесплатно транспортные средства по заявке профсоюзного комитета, а также, средства связи и пользование множительной и компьютерной техникой.

10.5. Работодатель представляет необходимые для работы профсоюзного комитета нормативные правовые документы по вопросам социального характера связанными с трудовыми отношениями.

10.6. Работодатель обязуется представлять профсоюзному комитету информацию:

- о финансово-экономическом состоянии и основных направлениях производственной деятельности;
- организационных и иных изменениях структуры и статуса общества, мероприятиях по реорганизации или ликвидации общества;
- о введении изменений технологического процесса, организации новых рабочих мест, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о состоянии охраны труда в обществе, а так же о всех несчастных случаях, произошедших в обществе и профзаболеваниях;
- передавать персональные данные работника, члена профсоюза в соответствии с действующим законодательством РФ;
- по другим вопросам, предусмотренных законодательством РФ.

10.7. Работодатель обязуется предоставлять членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, членам Совета молодежи, не освобожденных от своей основной работы, свободное от работы время для выполнения ими общественных обязанностей в

интересах трудового коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением средней заработной платы.

10.8. Работники, освобождённые от основной работы в связи с избранием в профсоюзный комитет и штатные работники профсоюзного комитета, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники общества.

10.9. При наличии письменных заявлений членов профсоюза, а так же других работников (для представления их интересов), Работодатель ежемесячно перечисляет денежные средства, в размере 1% от их заработной платы, на счёт профсоюзной организации. Перечисление профсоюзных взносов производится одновременно с выплатой заработной платы работникам. При нарушении установленного срока работодатель обязан перечислить их с процентом компенсации за пользование чужими средствами, в размере 1/200 действующей на это время учётной ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки.

10.10. Заявления, о перечислении профсоюзных взносов, поданные работниками, сохраняют свою силу при:

- переводе работников из одного структурного подразделения в другое;
- реорганизации организации, изменения наименования организации или первичной профсоюзной организации, смене собственника общества.

10.11. Профсоюзный комитет контролирует полноту перечислений членских профсоюзных взносов по выпискам из лицевых счетов членов профсоюза.

10.12. Стороны, ежеквартально, составляют и утверждают акты сверки по полноте и своевременности перечисления членских профсоюзных взносов.

10.13. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборную должность в профсоюзном органе, после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии – другая равноценная работа (должность), кроме случаев, установленных законодательством РФ.

10.14. Работодатель, ежемесячно, выделяет средства в размере 15,0 тысяч рублей, на возмещение затрат, связанных с оплатой труда руководителя выборного профсоюзного органа.

10.15. Для ведения спортивной и культурно-массовой работы, работодатель, ежемесячно выделяет профсоюзному комитету перечислением на его расчетный счет денежные средства в размере 10,0 тысяч рублей.

10.16. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 или 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работников, избранных в состав профсоюзного комитета, а также профгруппиров, помимо соблюдения общего порядка увольнения, производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.17. Профсоюзный комитет имеет право участвовать или представлять интересы работника в индивидуальных трудовых спорах его с

работодателем, рассматриваемых в комиссии по трудовым спорам или в судах.

11. Контроль и ответственность сторон.

11.1. Контроль по выполнению положений настоящего договора осуществляется комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, действующей на основании «Положения о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (Приложение № 8 КД).

11.2. Профсоюзный комитет в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия настоящего договора, вносит работодателю представление об устранении нарушений, которое рассматривается в 7-ми дневный срок. В случае отказа работодателя удовлетворить требования профсоюзного комитета или не достижения соглашения, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством РФ.

11.3. Профсоюзный комитет вправе, в случае необходимости, вносить соответствующие представления работодателю с предложениями о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников,

которые нарушают законодательство о труде, правила по охране труда и условия настоящего договора.

11.4. Стороны, заключившие настоящий договор, а также лица, представляющие стороны, несут ответственность за нарушение и невыполнение обязательств по настоящему договору, непредставление информации, необходимой для осуществления контроля по соблюдению положений настоящего договора в порядке, оговоренном настоящим договором,

в соответствии с действующим законодательством РФ.