***Коллективный договор ОАО ГМЗ «Агат»***

*Почтовый адрес: Ярославская область,*

*г. Гаврилов-Ям,*

*Проезд Машиностроителей, 1.*

*Коллективный договор заключен 14 ноября 2013 года*

***Номер регистрации 88-13***

***Ведущий специалист по труду***

***Епифанов Павел Андреевич***

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

*Коллективный договор -* правовой акт регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателем, установления и поддержания стабильности трудовых отношений, согласования интересов работодателя и работников, достижения их сбалансированности. Коллектив­ный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Фе­дерации и Федеральным отраслевым соглашением по авиационной промыш­ленности РФ.

1. Настоящий коллективный договор заключен между ОАО ГМЗ «АГАТ» в лице генерального директора, действующего на основа­нии Устава, именуемый далее «Работодатель» с одной стороны, и работниками, в лице председателя первичной профсоюзной органи­зации ОАО ГМЗ «АГАТ», действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации, именуемый далее «Профком» с другой стороны, вместе именуемые «Стороны».
2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, пере­обучения, занятости, условий высвобождения работников, продол­жительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения усло­вий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, опре­деленным сторонами.
3. В период действия Коллективного договора, при условии соблюде­ния его требований, стороны обязуются устранять причины и об­стоятельства, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения в со­ответствии с законодательством.

**И. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

**2.1. Представители сторон:**

1. Строят свои взаимоотношения на основе принципов взаимного доверия и делового сотрудничества, направленных на повышение уровня соци­альных гарантий работников, создание условий, обеспечивающих вы­полнение положений и обязательств настоящего договора;
2. Обязуются проводить регулярные консультации по вопросам выполне­ния коллективного договора, совместно рассматривать проекты управ­ленческих решений, связанных с его выполнением;
3. Согласуют свои позиции по вопросам регулирования отношений в об­ласти труда, быта, социальных гарантий и компенсаций, представляя интересы предприятия, его работников в органах государственной вла­сти и местного самоуправления.

**III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

3.1 Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируют­ся трудовым договором, заключенном в письменной форме, с учетом
мнения профсоюзной организации, с которым Работник ознакомлен
под роспись. (Приложение № форма 07-45). Не допускается вклю­чать в трудовые договора условия, ухудшающие положения работни­ков по сравнению с законодательством, настоящим Коллективным до­говором, локальными нормативными актами. Трудовой договор или
отдельные его положения могут быть отменены, изменены или допол­нены только по соглашению сторон в письменной форме по действую­щим у Работодателя документам. Устные договоренности не действи­тельны.

3.2 **Работодатель** обязуется:

1. выполнять условия заключенного трудового договора;
2. при заключении трудового договора направлять Работника в профсо­юзный комитет предприятия для ознакомления с Коллективным дого­вором;
3. осуществлять мероприятия по защите коммерческой тайны;
4. знакомить вновь поступающих работников под роспись с правилами трудового распорядка, перечнем сведений, составляющих коммерче­скую тайну и проводить для них инструктаж. Работодатель одновре­менно знакомит Работника с должностной инструкцией.
5. расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 ст.81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного письменного мнения профсоюза.
6. в случае нарушения Работником трудовой дисциплины, правил внут­реннего трудового распорядка применять меры дисциплинарного взы­скания в соответствии с действующим законодательством.
7. содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, прой­ти переобучение и приобрести другую профессию, необходимую для предприятия, обеспечить выполнение плана подготовки и повышения квалификации.

3.3 **Работник** обязуется

1. выполнять обязанности (сменные и месячные задания), возложенные на каждого работника в соответствии с ЕТКС, должностными инструк­циями, трудовым договором и правилами внутреннего трудового рас­порядка и другими локальными документами, действующими на пред­приятии.
2. соблюдать требования, предъявляемые к качеству выпускаемой про­дукции, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать трудовую и технологическую дисциплину
3. бережно относится к имуществу предприятия и третьих лиц, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию и другие мате­риальные ресурсы

4) принимать на себя обязательства по соблюдению установленных на предприятии требований по защите конфиденциальной информации и коммерческой тайны работодателя,

3.4 Работодатель признает, что занятость - важное условие благосос­тояния Работника и будет принимать меры, предотвращающие экономи­чески и социально необоснованное сокращение рабочих мест и разраба­тывать и осуществлять мероприятия, направленные на сохранение кол­лектива в случаях падения объема производства путем:

1. введения неполного рабочего времени;
2. сокращения рабочих мест в первую очередь за счет имеющихся ва­кансий;
3. увольнения совместителей и временных работников.
4. В случае увольнения по сокращению рабочих мест Работодатель информирует об этом профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 меся­ца.
5. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов, лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет, должны быть предупреждены об увольнении не позднее, чем за 3 месяца, а все остальные - не позднее, чем за 2 месяца.
6. Работникам, высвобожденным в связи с сокращением численности, штата или по соглашению сторон на время нахождения в центре заня­тости сохраняется право пользования кабинетом оздоровления, места­ми для детей в НДОУ и другими объектами социально - бытового на­значения.
7. При увеличении объёмов и создания новых рабочих мест работо­датель сообщает об имеющихся вакансиях через средства массовой информации и предоставляет преимущественное право трудоустройст­ва работникам, уволенным с предприятия по соглашению сторон или сокращению численности.

3.9 **Профком** обязуется:

1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работником
2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам;
3. предпринимать меры по предотвращению массовых сокращений ра­ботников;
4. не инициировать забастовок, других коллективных действий в случае выполнения Работодателем коллективного договора, в случае возник­новения разногласий соблюдать проведение установленных законода­тельством процедур

**IV. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ВРЕМЕНИ ОТДЫХА И ОТПУСКОВ.**

4.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в соответствии
с требованиями Трудового Кодекса РФ, настоящего раздела договора, графи­ками работы, согласованными с профсоюзным комитетом, а также Правила­
ми внутреннего трудового распорядка. (Приложение № )

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается Фе­деральным законом и утвержденным графиком сменности в Правилах внут­реннего трудового распорядка, согласованным с профсоюзом.

1. В случаях производственной необходимости привлечение работников к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с дейст­вующим ТК РФ.
2. По согласованию работодателя и работника по производственной необ­ходимости или по семейным обстоятельствам предоставляется возможность работать в условиях суммированного рабочего времени, по гибкому графику.
3. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым за­конодательством и утвержденным графиком сменности.
4. Всем работникам предприятия предоставляются ежегодные оплачивае­мые отпуска с сохранением места работы. Продолжительность отпуска не должна составлять менее 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время, инвалидам - 30 календарных дней.
5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачи­ваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из час­тей должна быть не менее 14 календарных дней, остальные - не менее 7 ка­лендарных дней.
6. Право работника на отпуск за первый год работы наступает не ранее ис­течения 6 месяцев непрерывной работы на предприятии. В последующие го­ды работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с гра­фиком, который составляется администрацией с учетом пожеланий работни­ков и интересов производства, согласовывается с цеховым профсоюзным комитетом на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.
7. Предоставление отпуска в сроки, отличные от графика, допускается по уважительным причинам (путевки в санаторий, непредвиденные случаи и т.п.) по совместному решению руководителей подразделений и цехкома.
8. Вызов Работника из отпуска допускается по производственной необхо­димости и только с письменного согласия Работника. Ответственность за нарушение графиков отпусков несет руководитель подразделения.
9. Часть ежегодного отпуска, превышающая основной отпуск (28 кален­дарных дней), может быть заменена денежной компенсацией по письменно­му заявлению Работника и согласию Работодателя. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, ра­ботникам, занятым на работах с вредными условиями труда не допускается (ст.126ТКРФ).

4.12 Дополнительно предоставляются к основному оплачиваемому отпуску
дни отдыха:

1. работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Прило­жение № );
2. работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем и рабочей неделей согласно утвержденного положения; ( Приложение № )
3. Устанавливается единовременный дополнительный отпуск без сохране­ния заработной платы, по заявлению работника в следующих случаях:

а) одному из родителей работников по заявлению в первый день занятий
ребенка до 12 лет.

б) проводами сына в армию - 2 календарных дня;

в) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти
близких родственников - до 5 календарных дней;

г) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календар­ных дней;

д) работающим инвалидам - до 60 календарных дней.

4.13 Стороны договорились, что на предприятии создана обстановка нетер­пимости к каждому случаю нарушения внутреннего трудового распо­рядка, для чего администрация в одностороннем порядке вправе:

1. не допускать нахождения на территории работника в алкогольном, нар­котическом или токсическом состоянии;
2. работнику - нарушителю Правил внутреннего трудового распорядка не выплачивать вознаграждение по итогам работы за год с учетом выслу­ги лет, за текущий месяц, а также другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и другими нормативными документами;
3. работнику - нарушителю Правил внутреннего трудового распорядка очередные отпуска переносить на осенне-зимнее время;
4. работнику - нарушителю Правил внутреннего трудового распорядка не выдавать путевки в санатории.

**V. ОПЛАТА ТРУДА, ДЕНЕЖНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, КОМПЕН­САЦИИ И ДОПЛАТЫ**

1. Стороны договорились проводить политику, направленную на обеспе­чение связи оплаты труда с его результатами, повышение уровня реальной заработной платы работников за счет роста объемов производства, произво­дительности труда, режимов экономии, внедрения прогрессивных систем оп­латы труда.
2. На предприятии принята коллективно - сдельная оплата труда, завися­щая от конечного результата производственного подразделения или пред­приятия в целом. Система оплаты труда предусматривает индексацию разме­ра оплаты труда в связи с ростом потребительских цен. Повременно-премиальная система оплаты труда введена в ВОХР. Оплата труда работни­кам производится в соответствии с квалификационным разрядом и согласно действующему положению.

5.3 На предприятии действует Положение «О едином вознаграждении работ­ников предприятии по итогам работы за год с учетом выслуги лет» (Прило­жение № )

**5.4. Работодатель обязуется:**

1) осуществлять оплату труда работнику в зависимости от квалифи­кации работника, сложности, количества, качества и условий вы­полняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты
и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в
условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие
выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера и иные
поощрительные выплаты) в соответствии с заключенными тру­довыми договорами, и Положением о распределении ФОТ ра­ботников ОАО ГМЗ «АГАТ» (Приложение № );

1. установить оплату труда основному работнику 1 разряда отрабо­тавшему за этот период норму рабочего времени, в размере не ниже минимального размера оплаты труда РФ;
2. индексировать размер тарифной сетки, утверждённой на пред­приятии на величину не менее минимального размера оплаты труда, утверждаемого правительством РФ. Индексация не явля­ется основанием для пересмотра норм труда;

4) при выполнении установленных показателей деятельности пред­приятия, согласно ТПФП и при наличии достаточных средств на
оплату труда, обеспечить уровень средней заработной платы в
течение действия Коллективного договора в размере не менее 4х
прожиточных минимумов трудоспособного населения Ярослав­ской области. В случае, если заработная плата на предприятии по
отчётному году ниже 4х прожиточных минимумов работодатель
совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает программу
поэтапного её увеличения, которая является приложением к кол­лективному договору;

1. начисление заработной платы работникам при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполне­нии трудовых обязанностей производить на уровне не ниже про­житочного минимума трудоспособного населения в Ярославской области (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами РФ)
2. обеспечить удельный вес выплат, носящих постоянный характер, не менее 55% в заработной плате каждого работника;
3. соблюдать дифференциацию заработной платы, выраженную со­отношением фондов оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% с самой низкой заработной платой на уровне не более 6 (за исключением учеников);
4. производить доплаты за работу с вредными и тяжелыми усло­виями труда, на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда предприятия. (Приложение № );
5. при изменении условий оплаты труда доводить все изменения до сведения работника в срок не менее чем за два месяца;
6. время нахождения работника в вынужденном отпуске в связи с простоем производства, отсутствием оборотных средств или иными случаями, оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причи­нам, не зависящим от работодателя и работника оплачивать в размере 2/3 тарифной (часовой) ставки;
7. оплату труда учеников и рабочих, приобретающих другую профессию, необходимую для предприятия (переквалификантов) производить согласно «Положения об учениках ОАО ГМЗ «АГАТ » (Приложение № );
8. выплату заработной платы производить не позднее 30 и 15 числа каждого месяца, по месту выполнения работы либо иными способами;
9. предоставлять работникам информацию о начисленной за­работной плате не позднее, чем за два дня до выплаты расчета за предыдущий месяц;
10. средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении ра­ботника начисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4;
11. все изменения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы, стимулирующих выплат и норм труда производятся при участии профкома.

**VI. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТР1ВА**

**6.1 Работодатель обязуется:**

1. предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в НДОУ «Кораблик» и «Малыш» на основании заключенного договора;
2. организовывать на предприятии общественное питание. Выделять до­тацию на питание до 50% стоимости комплексного обеда для основ­ных и вспомогательных рабочих и учеников в зависимости от финан­совых возможностей работодателя;
3. оказывать единовременную помощь к 1 сентября многодетным (3 и более детей школьного возраста) одному из родителей на каждого ре­бенка школьного возраста, родителям, имеющим детей инвалидов школьного возраста в размере 0,25 ставки основного рабочего перво­го разряда, установленной на предприятии;
4. выплачивать ежемесячные компенсационные выплаты в размере 12,5% от ставки основного рабочего первого разряда, установленной на предприятии, матерям (отцу, усыновителю, опекуну, бабушке, де­душке, другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком), находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и находящимся

в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

1. выделять детские новогодние подарки детям работников завода в возрасте с 1 лет до 14 лет (включительно);
2. представлять бесплатно транспорт работникам для поездок на куль­турно- массовые мероприятия, согласно утвержденному плану по культурно-массовым мероприятиям;
3. оплачивать транспорт на новогодние детские поездки согласно ут­вержденному плану;
4. выплачивать единовременную материальную помощь на ритуальные услуги семье работника, умершего от несчастного случая в быту или общего заболевания в размере не менее 1,75 ставки основного рабо­чего первого разряда, установленной на предприятии, а также пре­доставлять бесплатно автобус;
5. обеспечивать бесплатно доставку работников к месту работы и об­ратно по утвержденному графику движения (Приложение № ).

Администрация завода по согласованию с профкомом, при производ­ственной необходимости имеет право утверждать другие временные маршруты доставки людей;

10) производить выплату единовременного вознаграждения при
увольнении работника на пенсию, в том числе и льготную, при нали­чии ходатайства руководителя подразделения и председателя цехкома
в следующих размерах, в зависимости от трудового вклада, стажа и
при отсутствии нарушений трудовой дисциплины в течении трех по­следних лет:

При стаже работы до 10 лет - 1 ставки основного рабочего 1 разряда, установленной на предприятии;

При стаже работы от 10 до 15 лет - 3 ставок основного рабочего 1 разря­да, установленной на предприятии;
При стаже работы от 15 до 20 лет - 4 - « -;

При стаже работы от 20 лет и выше - 5,5 - « - ;

1. за безупречный труд без нарушений трудовой дисциплины ра­ботнику, по согласованию с профсоюзным комитетом и по ходатай­ству руководства подразделения, присваивать звания согласно Поло­жения о производственном соревновании (Положение № ) и вру­чать ценные подарки согласно Положения о подарочной деятельности (Приложение № );
2. работникам, призывающимся в ряды РА, (не имеющим наруше­ний трудовой дисциплины) вручать ценный подарок на сумму 0,125 ставки основного рабочего первого разряда, установленной на пред­приятии;
3. лицам, ранее работавшим на предприятии и возвратившимся на завод из рядов РА, выплачивать единовременное денежное пособие в размере 3,0 ставок основного рабочего первого разряда, установлен­ной на предприятии при условии заключения трудового договора не менее, чем на 3 года. Пособие выплачивается по истечению 3-х меся­цев работы на предприятии. В случае расторжения трудового догово-

pa до истечения трех лет по инициативе работника или в случае увольнения по инициативе администрации по ст.81 п.3,5,6,7,8,11, ст.83 п.4 этот работник возвращает соответствующую часть пособия предприятию;

1. при предоставлении социальных льгот за долголетний и безу­пречный труд (предоставление дополнительного отпуска, выплата единовременного пособия) стаж непрерывной работы не прерывать в случае увольнения работника (в связи с остановом предприятия или прекращением выпуска определенной продукции, по соглашению сторон) и при возвращении на предприятие (при возникновении не­обходимости в его работе) при условии, что во время перерыва ра­ботник официально нигде не работал и состоял на учете в центре за­нятости населения, время перерыва соответственно исключается;
2. согласно утвержденной и согласованной с профсоюзным комите­том смете выделять спонсорскую помощь общественным организаци­ям;
3. оплачивать расходы на медицинский осмотр при устройстве на работу при наличии квитанции;
4. выделять средства на материальную помощь работникам пред­приятия согласно утвержденного положения (Приложение № ), а

также одиноким, не работающим пенсионерам, ушедшим на пенсию с
нашего предприятия, по представлению «Совета ветеранов» и соглас­но утвержденного положения (Приложение № );

18) Выделять ценный подарок в сумме до 0,125 МРОТ РФ работни­кам, достигшим пенсионного возраста 55 лет - женщины, 60 лет -
мужчины) и имеющим стаж на заводе более 5 лет при отсутствии на­
рушений трудовой дисциплины, при наличии ходатайства руководи­
теля и председателя цехового комитета.

**Профком** обязуется:

1) выделять беспроцентную ссуду на социальные нужды работникам

предприятия.

**VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

В целях сохранения и развития потенциала предприятия, повышения его престижа, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) и спе­циалистов, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Работодатель и профсоюзный комитет:

7.1 создают и всецело содействуют работе общественного молодежного
совета, совета молодых специалистов, направленной на активизацию участия
молодежи в повышении эффективности деятельности предприятия через ра­ционализаторскую, изобретательскую деятельность и т.д.;

7.2 содействовать развитию молодежного движения, проведению на
предприятии молодежных конкурсов профессионального мастерства, при­своению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой работник» и
других форм работы с молодежью;

**10**

7.3 На условиях, предусмотренных в коллективном договоре, предос­тавлять:

-выплаты единовременного пособия молодым специалистам после окончания
учебного учреждения и впервые поступившим на работу согласно Положе­ния (Приложение № );

- выплаты единовременного пособия на каждого, прибывшего с иногород­ним молодым специалистом, члена семьи в размере 0,5 среднемесячной за­работной платы по заводу за предыдущее полугодие;

- единовременную оплату стоимости проезда молодого специалиста и членов
его семьи по фактическим расходам;

- по результатам 1 и 2 семестра выплаты пособий студентам, направленных
на обучение (очное) по направлению предприятия и студентам Гаврилов-
Ямского филиала РГАТУ им.П.А.Соловьева согласно Положения (Приложе­ние № );

- работникам, избранным в состав молодежного совета - освобождения от
работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обя­занностей.

7.4. Профком каждому молодому специалисту при рождении ребенка выде­ляет материальную помощь.

**VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

1. Все работники предприятия подлежат государственному соци­альному страхованию, а также обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
2. Ответственность за правильность, своевременность начисления и уплаты взносов, а также правильность расходования средств социального страхования несут руководитель и главный бухгалтер предприятия.
3. **Главный бухгалтер:**
4. осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной вы­платой пособий по социальному страхованию;
5. определяет право на пособие, рассматривает спорные вопросы по обеспе­чению пособиями по социальному страхованию.

8.4. Предприятие приобретает санаторные путевки для работников
предприятия при наличии чистой прибыли.

8.5. Сумма частичного возмещения стоимости путевок на санаторно-курортное лечение (до 25%) определяется по решению комиссии по соц.страхованию и согласно Положению (Приложение № ).

8.6. Путевки для детей в летние оздоровительные лагеря приобрета­ются согласно поданным заявлениям и согласовываются с комиссией по
соц.страхованию только на одну смену с возмещением родителями 15% от

средней заработной платы родителя при наличии чистой прибыли.

**IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТАЮЩИХ.**

9.1. Основными направлениями в области охраны труда стороны при­
знают: обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников в
процессе трудовой деятельности, а так же обеспечение проведения работ по
улучшению условий и охраны труда.

9.2. Стороны обязуются заниматься вопросами охраны труда и здоровья
работников в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской
Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и
гарантиях деятельности».

9.3. Работодатель в соответствии с действующим законом и нормативны­
ми правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

1. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуаль­ной и коллективной защиты;
2. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жиз­ни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
3. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда (в первую оче­редь аттестация рабочих мест проводится по вредным условиям труда) с последующей сертификацией работ по охране труда;
4. рассмотрение как нарушение трудовой дисциплины отказ рабочего от прохождения обязательного медицинского осмотра без уважительной причины;
5. участие представителей Профкома в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых производственных объектов и средств производства.
6. Обеспечивать целевое расходование средств, выделяемых на предупреди­тельные меры по сокращению производственного травматизма и профес­сиональных заболеваний работников, согласно утвержденного Приказа Минтруда и ежегодно утверждаемого Приказа регионального отделения Фонда социального страхования.
7. На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодатель выделяет не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции.
8. Работники предприятия, занятые в цехах с вредными и опасными ус­ловиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, имеют право на обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивиду­альной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответст­вии с установленными и типовыми отраслевыми нормами и результатами ат­тестации. (Приложение № , ).
9. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продук­тов производиться работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, и уровни которых превышают уста­новленные нормативы (Приложение № ).
10. Работники предприятия имеют право на отказ от выполнения работ в связи с угрозой здоровью и жизни.
11. За возмещение вреда, причиненного Работнику в результате несчаст­ного случая или профзаболевания при выполнении трудовых обязанностей, с учетом доли виновности самого Работника и предприятия, работодатель вы­плачивает единовременное денежное пособие в следующих случаях и разме­рах:
* гибели Работника 15 среднемесячных заработных плат работников пред­приятия по статотчётности за предыдущий год, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;
* получением Работником инвалидности:
* 1 группа - 6 среднемесячных заработных плат работников предприятия по статотчётности за предыдущий год;
* 2 группа - 4 среднемесячных заработных плат работников предпри­ятия по статотчётности за предыдущий год;
* 3 группа - 2 среднемесячных заработных плат работников предпри­ятия по статотчётности за предыдущий год.

9.9. Работодатель имеет право осуществлять добровольное медицинское
страхование работников

1. Организовывать своевременное обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда персонала предприятия в соответствии с законода­тельством Российской Федерации.
2. Определять меры, в том числе по разработке и принятию локальных нормативных актов, с целью совершенствования механизма реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации и других Государственных норма­тивных актов по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда.

**X. ВЗАИМООТНОШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Взаимоотношения Работодателя и профсоюзного комитета основыва­ются на Федеральном Законе «О профессиональных союзах, их правах и га­рантиях деятельности», Трудовом Кодексе Российской Федерации, иных правовых актах и, в частности, заключаются в следующем:

1. Работодатель признает профсоюзный комитет представительным органом работников, представляющим интересы последних в области трудо­вых и иных, связанных с трудом, социально-экономических отношений.
2. Работодатель на работников профкома распространяет социаль­ные льготы и гарантии, предусмотренные для всех членов коллектива, а так­же действующие положения стимулирующего характера.

10.3.Работодатель перечисляет профкому для ведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы средства в размере 0,4 % от фонда оплаты труда из прибыли, остающейся у предприятия, при наличии утвержденных смет. Профком организует и проводит оздоровительные, спортивные, культурно - просветительные мероприятия для членов проф­союза и их семей.

 10.4.Работодатель выделяет средства для обучения профсоюзного актива по вопросам деятельности акционерных обществ, прав акционеров, тру­дового законодательства, охраны труда и экологии в размере представленных планов и смет на обучение.

10.5.Работодатель имеет право выделять средства на поощрение проф­союзного актива за выполнение ими обязанностей, связанных с реализацией коллективного договора по представлению смет профсоюзным комитетом с отнесением данных затрат за счет чистой прибыли предприятия.

1. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением Работодателем, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а так­же по другим социально-трудовым вопросам, имеет право требовать устра­нения выявленных нарушений. Работодатель, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах его рассмотре­ния и принятых мерах. В случаях нарушения законодательства о труде проф­союзный комитет вправе по просьбе членов профсоюзного комитета, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.
2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за состоянием ох­раны труда и окружающей природной среды через своих уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. В этих целях он имеет право беспрепятст­венно посещать структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмеще­ния вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей природной среды в соответ­ствии с Федеральным Законодательством. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в органи­зации, профсоюзные инспектора по охране труда вправе потребовать от Ра­ботодателя немедленного устранения этих нарушений.
3. Профсоюзный комитет содействует эффективной работе пред­приятия методами и средствами, присущими профсоюзному комитету.
4. Работодатель передает в бесплатное пользование профсоюзному комитету, находящиеся на балансе организации, помещение 54 м2. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оснащение оборудованием (оргтехника и др.) указанных объектов осуществляются Работодателем.

10.10.На основании письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза и работников не членов профсоюза, но перечисляющих солидарные взносы, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные и солидарные взносы из заработной платы работников в размере 1% в дни выдачи заработной платы.

10.1 1. Члены выборных органов, уполномоченные профсоюзом по охране труда, представители организаций профсоюза в совместных комиссиях

с работодателем освобождаются от основной работы для выполнения об­щественных обязанностей, для участия в работе их выборных органов, а так­же на время профсоюзной учебы с сохранением их заработка.

Члены выборных органов освобождаются от основной работы с сохра­нением их заработка для участия в съездах, конференциях, пленумах, собра­ниях, организованных Профавиа.

1. По желанию Работника, трудовой договор с которым, расторгнут вследствие сокращения численности или штатов, членство в профсоюзном комитете сохраняется вплоть до последующего трудоустройства на ином предприятии.
2. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета и не ос­вобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинар­ному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного комитета предприятия - без предварительного согласия органа соответствующего объ­единения профсоюзов. Перевод указанных профсоюзных работников на дру­гую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предва­рительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

**XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1 Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или не­выполнении обязательств по коллективному договору, несут ответствен­ность в соответствии с законодательством РФ.

**ХП. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подпи­сания его сторонами и действует в течение 3-х лет до заключения нового коллективного договора.
2. Действие коллективного договора, распространяется на всех ра­ботников предприятия, находящихся в штате и на работников подконтроль­ных организаций.

12.3 Социальные льготы, в софинансировании которых принимает уча­стие профсоюзный комитет, распространяются на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счет профсо­юзной организации денежные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае измене­ния наименования предприятия, расторжения трудового договора с руково­дителем предприятия.

1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, подве­дение итогов его выполнения, а также его заключение осуществляет посто­янно действующая двухсторонняя комиссия.
2. При реорганизации предприятия коллективный договор сохраня­ет свое действие в течение всего срока реорганизации.
3. При смене формы собственности предприятия коллективный до­говор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
4. При ликвидации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
5. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения.
6. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемы­ми его частями.

