

УТВЕРЖДЕН
Комиссией по заключению
коллективного договора
Протокол № ____
от « ____ » _____ 2013 года

Закрытое акционерное общество
«Великоустюгский завод «Северная чернь»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2013-2016 г.г.

г. Великий Устюг

Содержание:

Раздел 1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	
Раздел 2.	ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	
Раздел 3.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	
Раздел 4.	ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ	
Раздел 5.	ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	
Раздел 6.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	
Раздел 7.	ВРЕМЯ ОТДЫХА	
Раздел 8.	ОХРАНА ТРУДА	
Раздел 9.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ	
Раздел 10.	РАССМОТРЕНИЕ ОБРАЩЕНИЙ РАБОТНИКОВ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	
Раздел 11.	РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ	
Раздел 12.	ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА, ПОДПИСАВШЕГО КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	
Раздел 13.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	
Раздел 14.	ПРИЛОЖЕНИЯ	

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в закрытом акционерном обществе «Великоустюгский завод «Северная чернь» (далее - Предприятие) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Юферицина Сергея Владимировича, генерального директора (далее - Работодатель).

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Лушиковой Марии Петровны, председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком).

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор:

- признают, что эффективная работа Предприятия в целом и благополучие каждого работника взаимосвязаны, и считают, что главным в отношениях сторон должно быть стремление к предотвращению конфронтации;

- строят свои отношения на принципах социального партнерства, экономической заинтересованности сторон в участии и расширении договорных отношений, соблюдении иных, распространяющихся на стороны соглашений и договоренностей.

1.3. Целью договора является обеспечение максимально возможного уровня социального и материального благополучия работников на основе укрепления и повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяет свое действие на всех работников Предприятия.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны, признавая права и обязанности друг друга, в целях обеспечения конструктивного взаимодействия и социального партнерства, выполнения положений настоящего коллективного договора обязуются:

- принимать локальные нормативные акты, а в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, с учётом мотивированного мнения Профкома;

- проводить согласованные действия по реализации коллективного договора, включая информирование друг друга о принимаемых решениях и нормативных актах по вопросам, включенным в коллективный договор;

- взаимно обеспечивать представителям Сторон возможность принимать участие в рассмотрении вопросов по проблемам, не включенным в коллективный договор, но представляющим взаимный интерес;

- оказывать практическое и методическое содействие структурным подразделениям Предприятия в действенном урегулировании разногласий в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в досудебном разрешении трудовых споров;

- распределять полномочия или наделять ими своих представителей в структурных подразделениях для установления оптимальных взаимоотношений, направленных на

обеспечение согласования интересов Сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе предусмотренных коллективным договором.

2.1. Профком, как представитель работников Предприятия представляет и защищает интересы членов Профкома по включенным в коллективный договор вопросам:

- организации оплаты и нормирования труда;
- социальных гарантий и компенсаций;
- рабочего времени и времени отдыха;
- найма, перевода и увольнения работников;
- охраны труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- защиты персональных данных работников;
- участия в управлении Предприятием в предусмотренных законом и коллективным договором формах;
- урегулирования разногласий и разрешения трудовых споров;
- организации отдыха, оздоровления, досуга работников и членов их семей;
- решения жилищно-бытовых проблем;
- медицинского, социального и пенсионного страхования;
- другой деятельности, затрагивающей интересы работников.

2.2. Профком имеет право:

- получать информацию, необходимую для контроля и экспертизы выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
- на осуществление контроля за соблюдением Работодателем (его представителями) трудового законодательства, коллективного договора;
- направлять представления (требования) об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, коллективного договора и локальных нормативных актов Предприятия, обязательные для рассмотрения;
- проводить консультации и переговоры с Работодателем (его представителями) по созданию необходимых социальных условий жизни работников Предприятия;

2.3. Профком содействует эффективной работе Предприятия, присущими первичным профсоюзным организациям, методами и средствами, в связи с чем обязуется:

- содействовать предупреждению социальной напряжённости в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками трудовых обязанностей, соблюдению ими требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- письменно извещать в течение одной недели Работодателя, его представителей об избрании на выборные должности своих членов Профкома;
- способствовать недопущению коллективных трудовых споров, включая отказ от инициирования забастовок и иных коллективных акций (действий) по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их соблюдения;
- при наличии основания для объявления забастовки проводить предварительные консультации с Работодателем;
- рассматривать в течение пяти рабочих дней проекты локальных нормативных актов Работодателя и его представителей, перед принятием которых в соответствии с законом или коллективным договором требуется получение согласия или мотивированного мнения выборного профсоюзного органа;
- направлять в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий необходимых документов Работодателю, его представителям свое мотивированное мнение по вопросам прекращения трудового договора по инициативе Работодателя в

случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и коллективным договором;

- не вмешиваться в административно-хозяйственную деятельность Работодателя.

2.4. Работодатель:

- формирует производственную программу деятельности Предприятия, выбирает поставщиков и потребителей продукции (услуг), устанавливает на нее цены в соответствии с конъюнктурой рынка;

- распоряжается прибылью, остающейся в распоряжении Предприятия, включая использование её для развития производства и решения социальных задач трудового коллектива Предприятия;

- осуществляет административно - распорядительную деятельность.

2.5. Работодатель имеет право:

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- принимать локальные нормативные акты по вопросам деятельности Предприятия;

- заключать, изменять и прекращать трудовые договоры с Работниками;

- поощрять Работников за добросовестный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.6. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты о труде, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с соблюдением процедур, установленных Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие требованиям охраны труда;

- создавать условия для выполнения Работниками норм выработки, обслуживания и нормированных заданий;

- обеспечивать Работников оборудованием, инвентарем, техническими документами и иными средствами, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере и в денежной форме причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым договором, локальными нормативными актами, коллективным договором;

- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- своевременно рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законодательства, коллективного договора, предложения по улучшению работы Предприятия, а также по вопросам социально-культурного, жилищно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания, принимать по ним необходимые меры и сообщать о них указанным органам;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- знакомить Работников при приеме на работу под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, с документами Предприятия, устанавливающими порядок обработки персональных данных Работников, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой

деятельностью Работника;

- выделять необходимые средства и предоставлять соответствующие условия для выполнения коллективного договора.

2.7. Работник Предприятия - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора.

2.8. Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

- полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных основных оплачиваемых отпусков;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном локальными нормативными актами на Предприятии;

- льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ и коллективным договором;

- обращение за разъяснениями и консультациями, связанными с работой, ее условиями и своими социально-бытовыми проблемами, к специалистам и должностным лицам Предприятия и Профкому, в порядке, установленном на Предприятии;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.9. Работник обязан:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и обязательствами, установленными коллективным договором;

- повышать свой профессиональный уровень и производительность труда;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Предприятия и трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности и производственной санитарии, включая стажировку на рабочем месте, оказание первой медицинской помощи, применение средств индивидуальной защиты, прохождение инструктажей по охране труда и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, а также прохождение проверки знаний по вопросам требований охраны труда;

- соблюдать требования по охране окружающей среды;

- сообщать непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение работы;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, других Работников.

- возмещать вред, причиненный имуществу Работодателя.

Раздел 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях), согласно ст.131 ТК РФ.

3.1.2. Всем Работникам ежемесячно выдавать расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.1.3. Выплата заработной платы Работникам Предприятия производится два раза в месяц:

- 11 числа - заработная плата за отчетный месяц;
- 26 числа - аванс за текущий месяц (ст. 136 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы по желанию Работника может осуществляться следующими способами:

- в кассе Предприятия или на производственных участках Предприятия;
- путем перевода на банковский счет Работника, указанный в его письменном заявлении.

Допускается сочетание вышеуказанных способов выплаты заработной платы.

По согласованию с Работником Работодатель может перечислять на банковский счет Работника пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком и иные пособия, командировочные расходы, непроизводственные выплаты в его пользу.

Работник, получающий заработную плату на счет, в случае утери, кражи или блокировки банковской карты имеет право по согласованию с Работодателем получить заработную плату наличными денежными средствами в кассе по месту работы. Для этого Работник подает Работодателю письменное заявление с пояснением причин и указанием периода, за который необходимо выдать заработную плату наличными денежными средствами.

3.1.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также с учетом ситуации в регионе по изменению величины прожиточного минимума (по утвержденной в Российской Федерации методике), анализировать и принимать решение об изменении заработной платы с учетом мнения Профкома в зависимости от экономического состояния предприятия.

Допускается дифференцированное увеличение заработной платы по структурным подразделениям и категориям персонала в зависимости от результатов деятельности подразделения, уровня квалификации работников, степени ответственности и важности профессий и должностей. Изменение заработной платы руководителей, специалистов и служащих производится в сроки и относительных величинах, что и работникам производства. Принятое решение оформляется приказом генерального директора.

3.1.5. Локальные акты, устанавливающие системы оплаты труда принимаются с учетом мнения Профкома.

3.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим коллективным договором.

3.1.7. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ.

3.1.8. Применяется повременно-премиальная система оплаты труда на основе должностных окладов согласно штатного расписания для руководителей, специалистов,

служащих и некоторых работников основного производства.

3.1.9. Применяется сдельно-премиальная система оплата труда на основе расценок согласно индивидуальных и коллективных (бригадных) нарядов для большинства рабочих основного производства, инструментального участка.

3.1.10. Выплачивать премию в соответствии с Положением о премировании согласно приложению № 11 к настоящему коллективному договору.

3.1.11. Стороны договорились установить часовую тарифную ставку рабочего основной профессии первого квалификационного разряда, работающего на сдельно-премиальной системе в размере 18,764 рублей.

3.1.12. При установлении тарифных ставок рабочим различной квалификации применять тарифные коэффициенты, указанные в тарифной сетке (Приложение №12 к настоящему коллективному договору).

3.1.13. Производить оплату труда Работникам, работающим на сдельной оплате труда, по расценкам, рассчитанным по следующим тарифным ставкам:

- тарифная сетка № 1 - для слесарей-инструментальщиков;
- тарифная сетка № 2 - для штамповщиков, шлифовщиков, полировщиков с вредными условиями труда (подразделения «1-ая полировка»), маркировщиков;
- тарифная сетка № 3 - для подразделений: монтировка, ротационная вытяжка, гравировка, чернение, гальваника и обезжировка, опилка черни, 2-я полировка.

3.1.14. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим и тарификацию работ производить в соответствии с Положением об аттестации работников с учетом характеристик Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС).

3.1.15. Порядок оплаты при выполнении работ разной квалификации:

- при выполнении Работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;
- при выполнении Работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы, установленным на каждую выполняемую работу. Работодатель вправе предоставлять работу, тарифицированную на разряд, как выше так и ниже, присвоенного рабочему разряда.

В тех случаях, когда по характеру производства Работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенного разряда, Работнику выплачивается межразрядная разница.

3.1.16. При выполнении работ с тяжелыми и вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производятся доплаты в размере согласно приложения № 3 к настоящему коллективному договору (ст. 147 ТК РФ).

При сдельной оплате труда доплаты учитывать при расчете расценок, по которым начисляется заработная плата за объем работ, выполненных в таких условиях.

При повременной оплате труда доплаты учитывать как надбавки за условия труда.

Повышенные тарифные ставки и должностные оклады устанавливать тем работникам, которые трудятся на указанных производствах не менее половины своего рабочего времени.

На все доплаты на работы с вредными и тяжелыми условиями труда производится начисление премии согласно Положению о премировании.

3.1.17. Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (ст.133 ТК РФ).

3.1.18. Система оплаты труда и премирования работников регулируется Положением об оплате труда и Положением о премировании, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора (Приложения № 10 и № 11 к настоящему коллективному договору).

3.1.19. При совмещении профессий (должностей), выполнении дополнительной работы по другой профессии (должности), а так же при расширении зоны обслуживания или

выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты по соглашению сторон в соответствии с положениями об оплате труда, премировании и приказами генерального директора (ст. 151 ТК РФ).

3.1.20. Производить работнику, переведенному на новое место работы, в связи с освоением второй смежной профессии, выплату стипендии в размере не ниже среднего заработка за три последних месяца (без районного коэффициента) на весь период обучения согласно Положения об обучении учеников (Приложение № 13 к настоящему коллективному договору).

Производить работнику, переведенному на новое производство в связи с освоением новых видов продукции, внедрением новых технологий, рационализацией рабочих мест, в случае уменьшения размеров заработной платы доплату до среднего заработка по прежнему месту работы на период освоения.

3.1.21. Доплату за работу в ночное время (с 22⁰⁰ до 6⁰⁰) производить в размере 40% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы (ст. 154 ТК РФ).

3.1.22. Сверхурочную работу оплачивать:

за первые два часа - в полуторном размере;

за последующие часы - в двойном размере, но не ниже указанного в ст. 152 ТК РФ.

3.1.23. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ:

- сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам - в размере двойной часовой или дневной ставки;

- работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В случае привлечения (не систематического характера) к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по графикам двухсменного режима производить соответствующую доплату за работу в ночное время на одинарную тарифную ставку за фактически отработанное время.

3.1.24. Выплачивать районный коэффициент к заработной плате, пособиям, стипендиям, установленный для лиц, работающих в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, в соответствии с действующим законодательством РФ (Постановление Правительства РФ от 16 июля 1992 г. № 494) в размере 1,15.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования с учетом мнения Профкома.

3.2.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

3.2.3. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по решению Работодателя с учетом мнения Профкома.

3.2.4. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

Перечень действующих на момент заключения коллективного договора норм труда на Предприятии представлены в делах «Нормы выработки и расценки», утвержденных Генеральным директором и согласованных с Профкомом.

Раздел 4. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

4.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для Работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

Работникам предоставляются гарантии и компенсации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении

Работника;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.2. Работодатель обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением профессиональных заболеваний) за первые три дня нетрудоспособности Работника.

4.3. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, согласно приказа по Предприятию «Об установлении размера суточных», но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

4.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, независимо от организационно-правовых форм, по их письменному заявлению, предоставляются льготы и гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173 – 176), при получении образования впервые.

4.5. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении образования не в первый раз для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов предоставляются:

- направленным на обучение Работодателем – льготы и гарантии, предусмотренные в п. 4.4. настоящего договора;
- поступившим самостоятельно – дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

4.6. Работодатель обязуется сохранить Работнику средний заработок при переводе на другую ниже оплачиваемую работу :

- нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы - в течение одного месяца со дня перевода;
- в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника;

- в случае производственной необходимости или простоя по вине работодателя.

4.7. За Работниками, направленными для повышения квалификации с отрывом от основного места работы, сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Раздел 5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Работодатель для обеспечения занятости обязуется обеспечивать Работников обусловленной трудовым договором работой в течение срока его действия, кроме случаев, предусмотренных законодательством и настоящим договором:

- при изменении трудового договора, переводе на другую работу соблюдать письменную форму соглашения с применением для указанных целей унифицированных форм документов;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

- локальные нормативные акты (планы) определяющие подготовку и переподготовку кадров, принимать с учетом мотивированного мнения Профкома.

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профкому информацию о возможном массовом увольнении.

5.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного Профкома.

5.4. При сокращении численности или штата Работников организации преимущественное право на оставление на работе, предоставляется работникам в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Не допускать при проведении мероприятий по сокращению численности или штата увольнения одновременно двух членов семьи, лиц, являющихся единственными кормильцами, мужа в период нахождения жены в отпуске по воспитанию ребёнка до 3-х лет, а также при наличии в семье работника ребенка-инвалида.

5.6. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме структурных подразделений, где невозможно приостановить производство);

- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию,

пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5.8. Профком для обеспечения занятости обязуется:

- предоставлять консультационную и правовую помощь по вопросам занятости;
- своевременно рассматривать предложения Работодателя по вопросам занятости;
- обеспечить конструктивное участие своих представителей в работе совместных (временных и постоянных) комиссий (групп), создаваемых для решения вопросов, связанных с обеспечением занятости;
- содействовать предоставлению социальных гарантий, преимуществ и компенсаций работникам в вопросах организации занятости, приема на работу, увольнения, установленных законодательством и коллективным договором;
- способствовать достижению сбалансированности интересов работников и Работодателя в вопросах обучения, повышения квалификации и переобучения;
- принимать участие: в социально-трудовой адаптации вновь принятых работников; в разработке и реализации программ по привлечению и закреплению персонала по дефицитным специальностям;
- поддерживать (при совпадении интересов) Работодателя в его переговорах (инициативах) с государственными и иными органами и организациями по вопросам занятости.

5.9. Стороны договорились, что решения по реорганизации Предприятия, влекущие массовое сокращение численности или штата, Работодатель принимает с учетом результатов предварительных переговоров (консультаций) с Профкомом.

5.10. Реальное массовое увольнение работников по сокращению численности или штата осуществляется только тогда, когда приняты меры для его недопущения, в частности, Работодателем:

- осуществлялся перевод высвобождаемых работников на вакантные места и должности;
- вводилось временное ограничение приема на работу;
- предлагалось предоставление работникам по их просьбе отпусков без сохранения заработной платы.

5.11. Работодатель предоставляет работникам, нуждающимся в соответствии с медицинским заключением, неполное рабочее время (0,5 от нормальной продолжительности рабочей недели) с оплатой по отработанному времени.

Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

6.2. В соответствии с действующим трудовым законодательством для работников с нормальным режимом работы устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Время начала работы — 8.00 часов, окончания работы — 17.00 часов. Перерыв для отдыха и питания для работников основного производства — с 11.30 до 12.30 часов, для всех остальных — с 12.00 до 13.00 часов.

6.3. К особым режимам работы организации относятся:

- сменная работа с суммированным учетом рабочего времени (учетный период — один год);
- ненормированный рабочий день;
- режимы, установленные трудовым договором в каждом конкретном случае по соглашению между Работником и Работодателем.

6.4. При сменной работе группа работников должна производить работу в течение

установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, который утверждается начальником службы управления персоналом и доводится до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

6.5. Руководители структурных подразделений для обеспечения бесперебойной работы имеют право для отдельных Работников изменить время предоставления перерыва для питания. Об изменении времени предоставления перерыва для питания письменно сообщается начальнику сторожевой охраны.

6.6. Перерыв для производственной гимнастики на производственных участках устанавливается распоряжением начальника производства.

6.7. Сменная работа установлена для следующих работников:

- службы сторожевой охраны;
 - воспитателей, сторожей детского сада № 23 «Золотой ключик» ЗАО «Северная чернь».
- График сменности составляется руководителем с учетом режима работы подразделения.

6.8. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем - Приложение № 14.

6.9. Изменение режима работы и установления графика для отдельных категорий работников оформляется приказом генерального директора с письменным предупреждением работника не позднее чем за два месяца.

Раздел 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются согласно Трудовому кодексу РФ и производственному табелю-календарю, ежегодно утверждаемому генеральным директором.

7.2. В интересах коллектива и с целью создания условий для полноценного отдыха Работодатель может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с праздничным ближайшим днем.

7.3. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляются работникам по соглашению с Работодателем. Случаи, когда Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы, устанавливаются действующим трудовым законодательством РФ. Кроме этого стороны договорились, что Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — до двух календарных дней;
- в случае проводов детей в армию - один день.

7.4. Работники имеют право на предоставление одного дня отпуска с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- в связи со смертью мужа (жены), детей, отца, матери;
- в случае рождения ребенка.

7.5. Однодневный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется работникам, чьи дети пошли в первый класс, в День знаний — первого сентября, так же в случае переноса празднования Дня знаний — первого сентября на другой день по причине совпадения его с выходным днем.

7.6. Работникам Предприятия предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и средней заработной платы продолжительностью 28 календарных дней. Отдельным категориям Работников предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который утверждается генеральным директором с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до

наступления календарного года. Соблюдение графика отпусков обязательно как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до даты начала отпуска.

7.7. Дополнительные отпуска предоставляются Работникам в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором в соответствии с графиком отпусков, который утверждается генеральным директором с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до даты начала отпуска.

7.8. В случае возникновения служебной необходимости Работодатель имеет право с согласия работника отозвать его из отпуска. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Стороны установили перечень профессий, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (Приложение № 4).

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются осуществлять производственную деятельность в соответствии с Политикой Предприятия в области промышленной безопасности и охраны труда, признавая приоритетным направлением - сохранение жизни и здоровья работников.

8.1. Работодатель ежегодно выделяет средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) для улучшения условий и охраны труда. Размер средств рассчитывается главным бухгалтером и сообщается инженеру по охране труда для формирования программы мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда разрабатывается инженером по охране труда, совместно с руководителями структурных подразделений, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда и представляется для утверждения председателю Профкома и генеральному директору.

Контроль над своевременным выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется инженером по охране труда.

8.2. Для выполнения задач в области охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ) Работодатель обязуется:

8.2.1. Организовывать проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических и наркологических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

8.2.2. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае выявления медицинских противопоказаний работе, предусмотренной трудовым договором.

В случае выявления у Работника на медосмотре медицинских противопоказаний, Работодатель принимает меры по трудоустройству данного Работника в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

8.2.3. Разрабатывать по согласованию с Профкомом и утверждать инструкции по

охране труда.

8.2.4. Обеспечивать проведение вводного инструктажа Работников при поступлении на работу.

8.2.5. Обеспечивать Работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверять знания требований по охране труда, содержать в надлежащем порядке санитарно-бытовые помещения и устройства, организовать лечебно-профилактическое обслуживание работников.

8.2.6. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей Работников, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний по охране труда.

8.2.7. Организовать и обеспечить производственный контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ).

8.2.8. Обеспечить Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами согласно действующим нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение № 6). Выдаваемые средства индивидуальной защиты должны соответствовать полу, росту, размерам Работника. Организовать проведение стирки, и ремонта спецодежды, спецобуви, СИЗ. Обеспечить соблюдение питьевого режима в структурных подразделениях.

8.2.9. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, направленных на улучшение условий труда на Предприятии.

8.2.10. Проводить аттестацию рабочих мест (не реже 1 раза в 5 лет) с участием представителей Профкома Предприятия. В случае несоответствия рабочего места санитарно-гигиеническим нормативам разрабатывать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

8.2.11. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и СИЗ.

8.2.12. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.2.13. Обеспечить за счет собственных средств расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, профессиональных отравлений.

8.2.14. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.2.15. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.16. Создавать условия для работы инженера по охране труда.

8.2.17. Обеспечивать содержание пешеходных маршрутов на закрепленных территориях в технически исправном и безопасном состоянии.

8.2.18. Обеспечить достаточность и технически исправное состояние искусственного освещения на закрепленной за Предприятием территории.

8.2.19. Не применять к Работнику мер воздействия в случае его отказа от выполнения работы вследствие нарушения требований охраны труда.

8.2.20. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными

условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному согласно приложению N 1;
- сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению N 5;
- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению N 2;
- санаторное лечение на основании заключительного акта периодического медосмотра.

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

8.2.22. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8.2.23. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

8.3. Для выполнения задач в области ОТ и ПБ Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также инструкциями по охране труда, технологическими инструкциями.

8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры, (обследования), по направлению Работодателя.

8.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении (обнаружении) признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.3.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, Работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8.4. Предприятие несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.5. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

9.1. Работодатель осуществляет страхование Работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения Работниками Предприятия, работающими во вредных условиях труда, один раз в год прохождения медицинского осмотра.

9.3. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма. (Приложение № 7).

9.4. Работники обязаны проходить обязательные медицинские профессиональные осмотры, проводимые на Предприятии в течение года. Если Работником не пройден вышеуказанный осмотр, то Работодатель имеет право отстранить Работника от работы до момента прохождения необходимого осмотра.

9.5. Выделить средства на приобретение новогодних подарков в зависимости от финансового состояния Предприятия.

9.6. Работодатель предоставляет Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в структурном подразделении Работодателя — детском саду № 23 «Золотой ключик».

9.7. Работодатель обязуется взимать с родителей детей, посещающих детский сад, плату за содержание детей не более 20% от фактических затрат на содержание ребенка.

9.8. Работникам Предприятия, чьи дети посещают детский сад, предоставляются льготы по оплате содержания детей в детском саду на основании документов, представляемых в бухгалтерию Предприятия и подтверждающих отнесение семьи к категории льготников.

Льгота в размере 50% оплаты за содержание ребенка (детей) в детском саду предоставляется:

- одиноким матерям (отцам);
- родителям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей;
- ветеранам боевых действий;
- опекунам;
- родителям чьи доходы ниже прожиточного минимума.

Родителю, имеющему ребенка-инвалида, посещающего детский сад, предоставляется льгота в размере 100% оплаты за содержание данного ребенка в детском саду.

9.9. Работодатель самостоятельно, исходя из интересов производства, устанавливает режим работы детского сада. В период массовых отпусков, временного прекращения работы предприятия, Работодатель имеет право приостановить работу детского сада либо сократить количество групп.

9.10. Пункты 9.6. - 9.9. действуют при наличии средств, стабильного финансового положения Предприятия. При отсутствии финансовых средств Работодатель решает вопрос о закрытии либо реорганизации детского сада как структурного подразделения Предприятия.

9.11. Работодатель организует на производстве общественное питание в столовой Предприятия из расчета 40 посадочных мест.

9.12. Работодатель организует работу буфета для Работников Предприятия по продаже продуктов питания.

9.13. Пункты 9.11 - 9.12. действуют при наличии финансовых средств, стабильного финансового положения Предприятия. При отсутствии финансовых средств Работодатель решает вопрос о закрытии или реорганизации столовой и буфета.

9.14. Работодатель заключает договора на поставку продуктов с юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями для столовой и буфета.

9.15. Работодатель обязуется обеспечить Работников Предприятия сезонным пользованием земельным участком для посадки картофеля, а также оказать транспортные услуги на период посадки и уборки картофеля на арендованном земельном участке.

9.16. Работодатель, при наличии финансовых средств, возмещает Работникам, проживающим за пределами города, фактические затраты по проезду к месту работы и обратно в размере 75 % от стоимости проездных билетов.

9.17. Работодатель при наличии возможности выделяет транспортные средства работникам Предприятия для их хозяйственно-бытовых нужд по расчетной калькуляции услуг со скидкой по договоренности до 50%.

9.18. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-оздоровительной работы с Работниками Предприятия и членами их семей. В этих целях Работодатель отчисляет Профкому денежные средства согласно смете на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой оздоровительной работы в размере 0,15 % от прибыли.

9.19. Профком осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направленных на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9.20. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей осуществляет добровольное медицинское страхование Работников.

Раздел 10. РАССМОТРЕНИЕ ОБРАЩЕНИЙ РАБОТНИКОВ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Стороны настоящего договора создают условия для своевременного и объективного рассмотрения обращений работников, урегулирования разногласий и разрешения индивидуальных трудовых споров, как правило, во внесудебном порядке и в месте возникновения разногласий:

10.1.1. Обращения Работников рассматриваются с соблюдением установленного порядка.

Руководители структурных подразделений, их заместители и другие должностные лица при приеме по личным вопросам, рассмотрении и разрешении обращений Работников обязаны:

- внимательно разобраться в существе обращения, в случае необходимости истребовать дополнительные материалы и направить сотрудников на места для проверки фактов, изложенных в обращении, принять другие меры для объективного разрешения поставленных заявителями вопросов, выявления и устранения причин и условий, порождающих обоснованные жалобы;

- принимать по ним законные, обоснованные и мотивированные решения и обеспечивать своевременное и качественное их исполнение;

- сообщать в письменной или устной форме заявителям о решениях, принятых по их обращениям, со ссылками на законодательство, коллективный договор и локальные нормативные акты Предприятия, а в случае отклонения обращения - разъяснять порядок обжалования принятого решения.

10.1.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссией по трудовым спорам Предприятия и / или судом.

10.1.3. Обращения, обусловленные требованием установления новых или изменения существующих условий труда, регулируются исключительно путем переговоров в согласительном порядке сторонами трудового договора.

10.2. При возникновении разногласий Работник самостоятельно обращается к Работодателю (его представителю), руководителю структурного подразделения, иному должностному лицу или с помощью Профкома ведет переговоры с ними, а затем обращается в комиссию по трудовым спорам (КТС) или суд.

10.3. Трудовые споры, возникающие между Работником и Работодателем по вопросам применения действующих норм трудового права, коллективного договора, других соглашений о труде, трудового договора, а также трудовые споры, для которых законом установлен досудебный порядок их разрешения, рассматриваются комиссией по трудовым спорам (КТС) Предприятия в порядке, установленном действующим законодательством.

10.4. Комиссия по трудовым спорам в своей работе руководствуется действующим законодательством РФ.

10.5. На время участия в заседании КТС члены комиссии, работник, обратившийся в КТС и другие участники (по решению КТС) освобождаются от производственной работы с сохранением заработной платы.

10.6. Профком, представляя и защищая социально-трудовые интересы своих членов, по их просьбе или по собственной инициативе обращается с заявлениями в КТС либо в суд, рассматривающие трудовые споры.

10.7. Организационно-техническое обеспечение и обслуживание деятельности КТС осуществляется администрацией Предприятия.

10.8. Комиссия по трудовым спорам образуется в количестве 6 человек, из них:

- представители Работников - 3 человека;
- представители Предприятия - 3 человека.

10.9. КТС избирает из своего состава Председателя и секретаря комиссии.

10.10. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течении 10 рабочих дней со дня подачи Работником заявления. Заседание КТС считается правомочным, если со стороны Работников присутствует не менее 2 человек и со стороны Предприятия не менее 2 человек. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается Председателем и секретарем комиссии.

10.11. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Оформленные надлежащим образом копии решения КТС вручаются Работнику и администрации Предприятия в течении 3 рабочих дней со дня принятия решения.

10.12. Решение КТС может быть обжаловано в течении 10 дней со дня вручения им копии решения.

10.13. Решение КТС подлежит исполнению в течении 3 дней по истечении 10 дней предусмотренных на обжалование.

Раздел 11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Молодыми работниками считаются работники Предприятия в возрасте до 35 лет включительно.

11.2. Координатором молодежной политики на Предприятии является Молодежный совет Профкома Предприятия.

11.3. Молодежный совет осуществляет свою деятельность при Профкоме согласно Положения о Молодежном совете Профкома Предприятия и плана работы на год.

11.4. Целями работы с молодежью является закрепление молодых работников в

организации, содействие повышению их профессиональной квалификации, социальной защищенности, создание условий для самореализации и формирование здорового образа жизни.

11.5. Работодатель принимает на себя обязательства:

11.5.1. Содействовать Молодежному совету Профкома в реализации мероприятий, направленных на достижение вышеуказанных целей.

11.5.2. Выделять средства на проведение внутренних спортивных и культурно-массовых мероприятий, а также на участие в отраслевых, городских, областных, региональных мероприятиях, согласно Годового плана молодежных мероприятий, который утверждается Профкомом и подлежит согласованию с администрацией Предприятия.

11.5.3. Содействовать участию Молодежного совета и представителей молодежного актива в мероприятиях, направленных на развитие молодежной политики.

11.5.4. Обеспечить прохождение практики учащимися начальных, средних профессиональных учреждений и студентами высших учебных заведений, обучающимися по востребованным профессиям, заключившими договор с Предприятием, и принимать их на работу после окончания учебных учреждений, при наличии вакансий.

11.5.5. Проводить через наставников молодежи индивидуальную работу с вновь принятыми молодыми Работниками по их адаптации в структурных подразделениях Предприятия.

11.5.6. Поощрять молодых Работников Предприятия в честь Дня молодежи по ходатайству Молодежного совета Профкома Предприятия.

11.6. Профком принимает на себя обязательства:

11.6.1. Создать Молодежный совет Профкома Предприятия.

11.6.2. Осуществлять руководство Молодежным советом Профкома Предприятия.

11.6.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства, конкурсы фотографий и другие конкурсные мероприятия среди Работников Предприятия.

11.7. Молодежный совет имеет право:

11.7.1. Направлять своих представителей в рабочие комиссии с участием Профкома.

11.7.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудовых прав молодых Работников.

11.7.3. Участвовать в переговорах с администрацией по вопросам молодежной политики.

11.7.4. Проводить информационную и разъяснительную работу для молодежи о положении дел на Предприятии, существующих социальных гарантиях и льготах, правах и обязанностях работников.

11.7.5. Заниматься разработкой, организацией и проведением культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий, тренингов и семинаров для работников Предприятия.

11.7.6. Сотрудничать с молодежными организациями и объединениями города, области, регионов.

Раздел 12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА, ПОДПИСАВШЕГО КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

12.1. Работодатель, его органы и должностные лица признают за профсоюзной организацией в лице Профкома, его выборных органов и уполномоченных ими лиц право представлять и защищать интересы работников Предприятия.

12.2. Для обеспечения деятельности Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование отапливаемое, электрифицированное, оборудованное мебелью помещение, средства связи, оргтехсредства, канцелярские товары, необходимые локальные нормативные акты Предприятия, организует за свой счет уборку и ремонт помещений и

оргтехники.

12.3. Работодатель предоставляет Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Предприятия, выделяет для этих целей помещения в согласованном порядке и сроки, а также предоставляет возможность размещения официальной профсоюзной информации в доступном для всех работников месте.

12.4. Работодатель признает право представителей Профкома на информацию по социально-экономическим, трудовым вопросам, включенным в коллективный договор:

- назначения и освобождения от должности руководящих работников Предприятия;
- важнейших организационно-технических изменений;
- долгосрочных планов и стратегии Предприятия;
- квартальных производственных графиков;
- охраны труда и защиты окружающей среды.

Представители Профкома обязуются не разглашать полученных сведений, составляющих коммерческую тайну Предприятия.

12.5. Руководители структурных подразделений не препятствуют представителям Профкома посещать участки, отделы Предприятия для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и условий настоящего коллективного договора.

12.6. Профком может проводить в рабочее время (с сохранением среднего заработка членам Профкома) заседания по вопросам, отнесенным законодательством или настоящим коллективным договором к согласованному (совместному) решению администрации и Профкома, а также для принятия и направления мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта или при расторжении трудового договора с работником — членом Профкома по инициативе Работодателя.

12.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка Работников — членов Профкома, избранных делегатами съезда Горно-металлургического профсоюза России, конференций территориальной, первичной профсоюзной организации, для участия в работе этих и ими избранных профсоюзных органов, а также по согласованию с руководителем структурного подразделения профсоюзный актив на краткосрочную учебу.

12.8. Оплата членских профсоюзных взносов члена Профкома — Работника Предприятия производится по безналичному расчету путем ежемесячного удержания их из заработной платы члена Профкома через бухгалтерию Предприятия по его письменному заявлению.

Работодатель обязуется бесплатно перечислять взносы Профкому не позднее 11 числа месяца, следующего за отчетным.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

13.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

13.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

13.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о

финансово-экономическом положении Предприятия, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

13.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Представитель работодателя -
генеральный директор
ЗАО «Северная чернь»

_____ С.В.Юферицин

"__" _____ 2013 г.

(печать)

Представитель работников -
председатель первичной профсоюзной
организации ЗАО «Северная чернь»

_____ М.П.Лушникова

"__" _____ 2013 г.

(печать)