

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ООО «Канашский  
вагоностроительный завод»  
(ООО «КАВАЗ»)**

**на 2022 – 2024 годы**

**Принят на конференции  
трудового коллектива**

**г.Чебоксары**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице исполнительного директора ООО «Канашский вагоностроительный завод» (ООО «КАВАЗ») Харчука Андрея Николаевича и Работниками в лице председателя Первичной профсоюзной организации «Тракторные заводы» профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации (далее ППО «ТЗ» профсоюза АСМ РФ), Рыбкиной Валентины Владимировны, представляющего интересы работников ООО «КАВАЗ».

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее РФ), содержащими нормы трудового права, распространяется на всех работников предприятия, включая работников, находящихся в списочном составе аппарата профсоюзного комитета, за исключением случаев, установленных в договоре.

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социально-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений на предприятии, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Члены трудового коллектива (работники) ООО «КАВАЗ» доверяют первичной профсоюзной организации, в лице профсоюзного комитета «Тракторные заводы» профсоюза АСМ РФ, представлять интересы работников во всех органах законодательной, исполнительной и судебной власти в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава профессионального союза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников ООО «КАВАЗ», защищающим их интересы

при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются гарантии, льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Трудовые права, предусмотренные настоящим договором, распространяются на всех работников предприятия. Социальные льготы и гарантии сверх норм, предусмотренных ТК РФ, распространяются только на членов профсоюза.

1.8. Стороны признают своим долгом проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюзная организация выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на расширенных заседаниях профсоюзного комитета один раз в квартал, а на собраниях и конференциях трудовых коллективов не реже двух раз в год.

1.10. Коллективный договор на 2022-2024 годы вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует не более трех лет.

По истечении установленного срока коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно-действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора.

При изменении Федеральных законов, положения коллективного договора, по согласованию сторон приводятся в соответствие с действующим законодательством.

1.12. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым работником. Все условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом, Федеральными законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.13. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной

защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для всех.

1.14. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.15. Работодатель знакомит с коллективным договором и всеми нормативно-правовыми актами всех работников предприятия, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу под роспись, обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии со ст.28 п.4 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», имеют право на защиту своих интересов со стороны первичной профсоюзной организации – ст. 30, 377 Трудового кодекса РФ.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности предприятия, повышение качества выпускаемой продукции (выполненных работ/оказанных услуг) и снижение ее(их) себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности предприятия, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, условия коллективного договора, трудовых договоров;

2.2.2. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой и рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.3. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной деятельности предприятия;

2.2.4. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.5. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.6. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их новым, смежным и вторым профессиям у работодателя.

2.2.7. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;

2.2.9. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.10. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.11. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.12. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;

2.2.13. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.14. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов и профсоюзных инспекторов труда по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.15. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении предприятием, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором через профсоюзный комитет;

2.2.16. осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

### **2.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности предприятия присущими профсоюзам методами, в т.ч. развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, установлением совместно с работодателем соответствующих систем поощрения;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, положениям коллективного договора, соглашениям, и принятия локальных нормативных актов с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 371, ст. 372 ТК РФ);

2.3.5. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 51 ТК РФ);

2.3.6. представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и судебных органах, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.7. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения мероприятий по охране труда;

2.3.8. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления предприятием, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих, перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.9. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации предприятия, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.10. осуществлять контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда;

2.3.11. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.12. способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.13. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.14. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

#### **2.4. Обязательства работников:**

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч.2 ст.21 ТК РФ);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3 способствовать повышению эффективности деятельности предприятия, улучшению качества продукции (выполненных работ/оказанных услуг), росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег, выполнять установленные нормы труда;

2.4.4. бережно относиться к имуществу работодателя и третьих лиц, сохранять коммерческую тайну;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.7. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

2.4.8. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальной работе предприятия (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю;

2.4.9. содержать и передавать сменяющему работнику свое рабочее место, инструменты, оборудование, приспособление в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.10. эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.11. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы на предприятии;

2.4.12. не появляться на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

2.4.13. не проносить на территорию предприятия алкогольные напитки, спиртосодержащие жидкости, наркотические и токсические вещества и иные предметы, запрещенные в гражданском обороте;

2.4.14. способствовать созданию в глазах общественности благоприятного имиджа предприятия, беречь ее репутацию;

2.4.15. работники несут материальную ответственность в соответствии с гл.39 ТК РФ.

## **2.5. Работодатель имеет право:**

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты;

2.5.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

**2.6. Профсоюзный комитет имеет право:**

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности по:

- реорганизации и ликвидации организации;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.2. вносить по вопросам, перечисленным в п. 2.6.1 и иными, в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53, ст. 53.1 ТК РФ);

2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

**2.7. Работник имеет право на:**

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

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

2.7.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и обучение новым/смежным профессиям;

2.7.8. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.9. участие в управлении предприятием в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

### **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

Труд свободен. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы (ст. 37 Конституции РФ).

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями и коллективным договором.

3.2. Изменения условий трудового договора оформляются путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учётом положений коллективного договора.

3.3. Трудовой договор оформляется при поступлении на работу в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу работодатель знакомит работника с правилами внутреннего трудового распорядка, инструкцией по пропускному и внутриобъектовому режиму, с картой СОУТ, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, вопросам оплаты труда и коллективным договором.

3.4. Трудовые договоры заключаются на неопределенный срок и на определенный срок не более 5 лет (срочные договоры), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

3.5. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с другими лицами по решению работодателя и с согласия работника согласно ТК РФ.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий и т.д.;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами предприятия;
- с лицами, обучающимися на очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда её завершение не может быть определено конкретной датой;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.1, 72.2 ТК РФ.

3.7. В целях самозащиты трудовых прав, работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, письменно уведомив об этом работодателя. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ и настоящим коллективным договором (ст.ст. 379, 380 ТК РФ).

3.8. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора, кроме лиц, предусмотренных ст. 75 ТК РФ.

3.9. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин с детьми до 1,5 лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, поступающих на работу по конкурсу;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений – шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев, испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.10. Для работников в возрасте до 18 лет и поступающих на работу впервые после окончания общеобразовательных учреждений устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к ним не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.11. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя из интересов деятельности предприятия и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации работников, дополнительного профессионального образования и перечень профессий и специальностей определяется Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.12. О предстоящих изменениях условий труда Работодатель обязан письменно предупредить работника не позднее, чем за 2 месяца.

3.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца (при массовом высвобождении – за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению, в письменной форме сообщить профсоюзному комитету о предстоящем сокращении.

3.14. Не позднее, чем за 2-3 месяца, работодатель представляет в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.15. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более работников – в течение 60 календарных дней, 500 и более работников в течение 90 календарных дней.

3.16. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата, работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

3.17. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.18. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места, а также переобучение по остродефицитным рабочим специальностям в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии другие вакантные рабочие места.

3.19. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в следующем порядке:

- работодатель направляет в профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения;

- профсоюзный комитет в течение 7 рабочих дней со дня получения документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается;

- если профсоюзный комитет выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, то он в течение 3-х рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом;

- при не достижении согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профсоюзный комитет проекта приказа и копии документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующие органы выборным органом первичной профсоюзной организации;

- работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного комитета. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

3.20. Расторжение трудового договора в соответствии с п.2, п.3, п.5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений предприятия, не освобожденных от основной работы допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа профсоюзной организации (ст. 374 ТК РФ).

3.21. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам и участникам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- членам профсоюза.

3.22. Стороны договорились не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности;
- работников, находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3-лет, в учебном отпуске;
- лиц, моложе 18 лет;
- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей и отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

3.23. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения, работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.24. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам согласно ст. 178 ТК РФ.

3.25. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели ранее срока, на которой они были установлены, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.26. Члены профсоюза, потерявшие работу по сокращению штатов и вставшие на учет в службу занятости, имеют право состоять на профсоюзном учете и пользоваться профсоюзными льготами и гарантиями до трудоустройства на новом месте работы.

3.27. Работодатель привлекает и использует на предприятии иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.28. Дети работников предприятия имеют преимущественное право на трудоустройство в организации на период летних каникул в рамках договора со службой занятости и прохождения производственной практики.

3.29. Регулирование труда лиц, работающих в обособленных структурных подразделениях, находящихся непосредственно в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляются в соответствии с Главой 50 ТК

РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами предприятия и трудовым договором.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Организация оплаты труда работников осуществляется на основании действующих локально-нормативных актов предприятия, согласованных профсоюзным комитетом, в которых оговорены формы и системы оплаты труда, виды и порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат, доплат и надбавок.

4.2. Для оплаты труда работников применяются следующие формы оплаты труда:

- для рабочих – сдельная и повременная;
- для руководителей, специалистов и служащих – повременная.

4.3. Для оплаты труда рабочих применяются тарифные ставки (оклады), установленные с учетом экономических возможностей предприятия и гарантирующие рабочим оплату при выполнении ими установленных норм труда и отработки нормативного фонда рабочего времени в соответствующем расчетном периоде.

4.4. Для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих применяются должностные оклады, установленные с учетом экономических возможностей предприятия, которые учитывают различия в объеме выполняемых работ и деловые качества работников, сложность выполняемых работ и другие факторы и гарантируют оплату с учетом количества отработанного времени в расчетном периоде.

4.5. Должностные оклады (оклады, тарифные ставки) работникам устанавливаются в трудовых договорах в соответствии с утвержденным штатным расписанием и схемами должностных окладов (окладов, тарифных ставок).

4.6. Отдельным высококвалифицированным рабочим, руководителям, специалистам и служащим Работодатель может устанавливать персональные оклады и персональные надбавки, которые отражаются в дополнительном соглашении к Трудовому договору.

4.7. В целях поощрения работников за достигнутые результаты и стимулирования дальнейшего повышения эффективности работы, Работодатель может премировать работников в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами предприятия.

4.8. Для обеспечения оплаты труда, работникам могут устанавливаться доплаты, надбавки и иные вознаграждения стимулирующего и компенсационного характера. Виды доплат и надбавок, размеры и порядок их начисления определяются трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами РФ и локальными нормативными актами предприятия, регламентирующими вопросы оплаты труда.

4.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.10. Минимальный размер оплаты труда устанавливается на уровне минимального размера оплаты труда по РФ.

Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

4.11. По результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенная оплата труда не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Повышенная оплата труда за работу во вредных и(или) опасных условиях труда устанавливается на основании локального нормативного акта предприятия. До проведения СОУТ повышенная оплата устанавливается по совместному решению работодателя и профсоюзного комитета.

4.12. Работникам, работающим в многосменном режиме, стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с действующими локально-нормативными актами предприятия.

4.13. При выполнении работы в ночное время, производится доплата за каждый час фактически отработанного времени с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра в размере 40 % часовой тарифной ставки: рабочим—сдельщикам и рабочим—повременщикам, которым в трудовых договорах установлены часовые тарифные ставки – исходя из часовой тарифной ставки, присвоенного разряда; работникам, работающим по окладам (должностным окладам) – исходя из часовой тарифной ставки, определенной путем деления месячного оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по графику – календарю в данном месяце.

4.14. Оплата труда учеников основного и вспомогательного производства при их индивидуальном обучении рабочим профессиям производится согласно действующему локально-нормативному акту предприятия.

4.15. Оплата труда работников, проходящих профессиональную подготовку, переподготовку или повышающих квалификацию, включая обучение новым, смежным профессиям и специальностям, производится в размере средней заработной платы по основному месту работы.

4.16. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.17. Работа в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени оплачивается в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Компенсационные и стимулирующие выплаты, учитываемые при оплате труда в выходной или нерабочий праздничный день определены в локальных нормативных актах предприятия.

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

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяется локальным нормативным актом предприятия.

4.18. Оплата труда в сверхурочное время производится за первые два часа не менее, чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени (переработанных часов по графику-календарю работы) производится по окончании учетного периода, определяемого локальными нормативными актами предприятия, в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.19. Оплата труда работника при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от объема выполненных работ/оказанных услуг.

4.20. Пересмотр норм труда и сдельных расценок осуществляется при внедрении организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Ошибочно установленные и устаревшие нормы труда (выработки, времени) пересматриваются по мере их выявления. О введении новых норм труда и сдельных расценок работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.21. Автору (соавторам) принятого к внедрению полезного и/или рационализаторского предложения, а также лицам, содействовавшим внедрению полезного и/или рационализаторского предложения, вознаграждение выплачивается в соответствии с действующими локально-нормативными актами предприятия.

4.22. На период освоения новых изделий к сдельным расценкам, определенным исходя из технически обоснованных норм, устанавливаются поправочные коэффициенты, размеры и сроки действия которых определяются дифференцированно в зависимости от сложности операции, деталей и узлов локально-нормативными актами предприятия.

При отсутствии технически обоснованных норм (до их разработки) на период освоения новой продукции для оплаты труда рабочих-сдельщиков применяются опытно-статистические нормы.

4.23. При снижении заработной платы за период освоения новых видов продукции работнику производится доплата до прежнего среднего заработка на основании локального нормативного акта.

4.24. При выполнении работы в условиях, отклоняющихся от технологических процессов из-за несоответствия заготовок (материалов), оплата труда рабочих-сдельщиков производится по фактическим затратам рабочего времени на выполнение данной работы.

4.25. Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

4.26. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил представителя работодателя в лице непосредственного руководителя о начале простоя, оплачивается в размере  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил представителя работодателя в лице непосредственного руководителя о начале простоя, оплачивается в размере  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.27. Во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться ему возмещается не полученный им заработок согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

4.28. При невыполнении норм труда, неисполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнения трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.29. Работникам, совмещающим работу с обучением во всех образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, гарантии и компенсации не предоставляются.

4.30. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале по 28-е (29-е) число включительно).

4.31. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3). В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за

расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах. Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

4.32. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ст.ст. 137, 138 ТК РФ.

4.33. Выплата работникам заработной платы и приравненные к заработной плате платежи производятся через кредитные учреждения, путем перечисления средств в следующие сроки:

- за I половину месяца – 27 числа текущего месяца;
- за II половину месяца – 12 числа следующего месяца.

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

4.35. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до его начала путем перечисления через кредитные учреждения.

4.36. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случаях спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

4.37. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются локальными нормативными документами.

4.38. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно работнику выплачивается денежная компенсация в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм.

4.39. Работодатель обеспечивает ежегодное повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги путем индексации заработной платы либо повышением должностных окладов, выплатой премий и иными не запрещенными действующим законодательством способами, исходя из финансовых возможностей предприятия.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени предприятия определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем и согласованными профсоюзным комитетом.

Порядок чередования рабочих смен, определения выходных дней, расчет фонда рабочего времени и его баланс устанавливается отдельными графиками, утвержденными Работодателем и согласованными профсоюзным комитетом.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – не более 36 часов в неделю.

До проведения СОУТ сокращенная продолжительность рабочего времени для этой категории работников устанавливается по совместному решению работодателя и профсоюзного комитета.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.4. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста.

5.5. Для женщин, имеющих детей, по согласованию сторон могут устанавливаться гибкие графики.

5.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, предусмотренных ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

5.7. Работник может привлекаться к сверхурочным работам только с его письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета. При этом продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, инвалидов и женщин, имеющих детей до 3- лет.

5.8. Работник может быть привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с его письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-лет не допускается.

5.10. По соглашению сторон работнику может устанавливаться неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ).

Неполное рабочее время по заявлению работника обязательно устанавливается для:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень работ определяется локальными нормативными документами.

5.12. Графики сменности доводятся до работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.13. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.14. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.15. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпуска в число календарных дней отпуска не включаются.

5.16. Не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждается и доводится до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ).

5.17. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.18. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.19. Работающим инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней.

5.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы на предприятии.

По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению работника оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен:

- женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) до трёх месяцев;

- работникам, обучающимся по заочной и вечерней форме обучения;

- других случаях, предусмотренных Федеральными законами.

Заявление подается за неделю до начала отпуска.

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.22. Преимущественным правом на получение отпуска в удобное для них время пользуются следующие работники:

1) работники, чьи жены в отпуске по беременности и родам;

2) женщинам, перед или после отпуска по беременности и родам;

3) работникам в возрасте до 18 лет.

4) работники, имеющие трёх и более детей в возрасте до 12 лет.

5.23. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом детства до достижения им возраста 18 лет предоставляется 4 оплачиваемых дня в месяц.

5.24. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.25. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда не менее 7 календарных дней согласно локальным нормативным документам.

Часть дополнительного отпуска, которая превышает 7 дней, может быть заменена денежной компенсацией.

До проведения СОУТ предоставление дополнительных оплачиваемых дней отпуска устанавливается по совместному решению работодателя и профсоюзного комитета.

5.26. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.27. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

5.28. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.

5.30. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованные в связи с этим часть отпуска работнику предоставляется в удобное для него время.

5.31. 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.

5.32. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.33. Работникам, впервые осваивающим программы среднего профессионального и высшего образования по заочной и очно-заочной формам обучения в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на основании ст. 174, ст. 177 ТК РФ, согласно справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций.

5.34. На основании письменного заявления работника, ему предоставляется оплачиваемый день отдыха:

- для сопровождения в школу 1 класс – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день.

5.35. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность его определяется по соглашению между работником и работодателем.

На основании письменного заявления работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим работникам:

- участникам и ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- предпенсионерам – 7 дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- работникам, в случаях регистрации брака – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- проводов в армию детей, брата – до 3 дней;
- сопровождение детей в школу 2-4 классов – 1 день;
- в связи с юбилеем работника – 1 день.

5.35. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году предоставляется, в удобное для них время согласно их заявлению:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работнику, имеющему отца или мать ветерана ВОВ.

## **VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЭКОЛОГИИ ПРОИЗВОДСТВА И САНИТАРНО-БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно – правовыми актами требований охраны труда реализует выполнение установленных Правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

### **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. Финансировать мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции.

6.2.2. Утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно План мероприятий по улучшению условий труда с указанием источников финансирования.

Контроль за своевременным выполнением Плана мероприятий возложить на комитет по охране труда.

Производить дополнительное финансирование затрат по охране труда при изменении условий труда по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

6.2.3. Обеспечивать финансирование приобретения нормативно-технической документации по охране труда, наглядных пособий и проведения семинаров – совещаний на тему охраны труда, оборудованных уголков охраны труда.

6.2.4. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях охраны труда, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в профсоюзный комитет.

6.2.5. Разрабатывать и утверждать локально-нормативные акты по охране труда для работников с учётом мнения выборного профсоюзного комитета.

6.2.6. Обучать лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности – проводить периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.7. Проводить для всех поступающих на работу лиц, а также переводимых на другую работу инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим, в сроки, установленные работодателем, но не позднее одного месяца после приема на работу.

6.2.8. Проводить дополнительное обучение и обеспечивать работников наглядной агитацией по вопросам пожарной безопасности, безопасности дорожного движения, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим от несчастных случаев, действиям при возникновении аварий, катастроф природного и техногенного характера.

6.2.9. Проводить своевременно специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с законодательством, согласно графику проведения по предприятию.

Проводить в случаях, предусмотренных законодательством, внеплановую СОУТ, в том числе по инициативе профсоюзного комитета.

6.2.10. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам СОУТ отнесены к опасному классу условий труда, если законодательством РФ не предусмотрено иное. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

6.2.11. Не допускать к работе работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке СИЗ, применения которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

6.2.12. Работникам, работающим на работах с вредными условиями труда, согласно специальной оценке условий труда, по письменным заявлениям выплачивать компенсационную выплату, эквивалентную стоимости молока. Стоимость 0,5 литров спецмолока определяется ежеквартально совместным решением между администрацией и профсоюзным комитетом на основании справки, выданной Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Чувашской Республике (Чувашстат).

6.2.13. Проводить за счёт средств предприятия своевременно обязательные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры лиц в возрасте до 21 года и занятых на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда – ежегодно.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.14. Возмещать расходы на предварительные (при поступлении на работу) медосмотры и обязательные психиатрические освидетельствования работнику, вновь принятому на предприятие.

6.2.15. Сохранять за работниками на время прохождения внеочередного медицинского обследования и психиатрического освидетельствования в соответствии с медицинскими рекомендациями место работы (должности) и средний заработок на время прохождения указанного медицинского обследования.

6.2.16. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.17. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве в соответствии с законодательством.

6.2.18. Немедленно извещать обо всех несчастных случаях на производстве профсоюзный комитет, федеральные органы исполнительной власти и организации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего.

6.2.19. Обеспечивать расследование (с участием профсоюзной организации) и учет в соответствии с законодательством несчастных случаев и микротравм, происшедших с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

6.2.20. Обеспечивать расследование в установленном порядке как несчастные случаи, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на

другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

#### 6.2.21. При несчастных случаях:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- принять иные необходимые меры на предприятии по обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

6.2.22. Оказывать единовременную материальную помощь работникам, получившим производственную травму на производстве по совместному решению работодателя и профсоюзного комитета.

6.2.23. Обеспечивать подразделения предприятия комплектами нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

**6.3. Работодатель обязуется обеспечить работников средствами индивидуальной защиты за счет собственных средств:**

6.3.1. Выдавать бесплатно работникам, работающим на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением:

- сертифицированную или декларированную спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты (далее СИЗ), в соответствии с установленными едиными типовыми нормами и сверх единых типовых норм, согласно ежегодно утверждаемой сметы;

- смывающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование;

- в случае, когда Работодатель не обеспечивает работника спецодеждой и работник приобретает её сам, возмещать работнику ее стоимость (по решению комитета по охране труда).

- выдавать СИЗ работникам, не указанные в единых типовых нормах на основании СОУТ в зависимости от характера выполняемых работ.

6.3.2. Обеспечивать хранение, стирку, химчистку, ремонт и замену выданных работникам по установленным единым типовым нормам специальной одежды, обуви и СИЗ за счет средств предприятия, создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки.

6.3.3. Выдавать другую специальную одежду, обувь и СИЗ в случае пропажи или порчи СИЗ по независящим от работника причинам.

6.3.4. Выдавать работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещающие работы, помимо выдаваемых им специальной одежды, обуви и СИЗ по основной профессии, дополнительные СИЗ в зависимости от выполняемых работ, предусмотренных едиными типовыми нормами.

6.3.5. Выдавать работникам, по заявкам установленной формы, куртки на утепляющей прокладке, жилеты утепленные и другие теплые вещи в случаях понижения температуры воздуха в производственных помещениях, при которых не обеспечиваются допустимые микроклиматические условия производственных помещений.

6.3.6. Исчислять сроки пользования СИЗ с момента фактической выдачи их работникам. При этом в сроки носки теплой спецодежды и обуви включается и время их хранения в теплое время года.

6.3.7. Производить замену одного вида СИЗ, предусмотренного едиными типовыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов в соответствии с особенностями производства по согласованию с профсоюзной организацией.

6.3.8. В случае не обеспечения работника СИЗ (в соответствии с едиными типовыми нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

**6.3.9.** Обеспечить работников СИЗ, соответствующими их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы.

Споры по вопросам выдачи и использования СИЗ рассматриваются комиссией по охране труда.

**6.3.10.** Устраивать сушилки для спецодежды и спецобуви в случаях, когда это требуется по условиям производства (в цехах, на участках), в случае невозможности организации сушильных помещений выдавать 2 комплекта СИЗ.

#### **6.4. Работодатель обязуется:**

**6.4.1.** Предоставить работникам до 40 лет право на освобождение от работы на один рабочий день (1 раз/3года), работникам от 40 до предпенсионного возраста 1 рабочий день в год (1 раз/год), работникам предпенсионного и пенсионного возраста 2 рабочих дня в год (2 раза/год) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

#### **6.5. Работодатель обеспечивает условия труда женщин, в том числе:**

**6.5.1.** Ограничивает применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

**6.5.2.** Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижает нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка на прежней работе.

**6.5.3.** В случае не предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

**6.5.4.** При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

**6.5.5.** Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводит по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

**6.5.6.** Не допускает к работе беременных женщин в безоконных и бесфонарных помещениях, т.е. без естественного освещения.

**6.5.7.** Не допускает выполнение беременными женщинами операций, связанных с подъемом предметов труда с пола и выше плечевого пояса.

**6.5.8.** Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством:

- запрещает ночные, сверхурочные работы, служебные командировки, а также работы в выходные дни беременным женщинам;
- не направляет в служебные командировки, не привлекает к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускает только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

**6.6. Работодатель обеспечивает экологическую безопасность, в том числе:**

**6.6.1.** Обеспечивает общее руководство деятельностью по охране окружающей среды;

**6.6.2.** Обеспечивает соблюдение законодательства в области экологической безопасности и охраны окружающей среды;

**6.6.3.** Обеспечивает подготовку и проведение сертификации предприятия на соответствие требованиям в области экологического управления.

**6.7. Работодатель обеспечивает условия труда молодёжи в возрасте до 18 лет, в том числе:**

**6.7.1.** Запрещает использование лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

**6.7.2.** Запрещает переноску и перемещение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

**6.7.3.** Не допускает направление лиц до 18 лет в служебные командировки, привлечение к сверхурочным работам, к работе в ночное время, выходные и нерабочие дни;

**6.7.4.** Лиц в возрасте до восемнадцати лет, принимает на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем до достижения возраста 18 лет ежегодно.

**6.7.5.** Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливает исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

**6.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

**6.8.1.** Осуществлять профсоюзный контроль за условиями труда, участвовать в комиссиях по СОУТ, участвовать в переговорах с работодателем по определению социальных льгот и компенсаций за работу в особых условиях, контролировать предоставление этих льгот.

6.8.2. Принимать участие в работе комиссий, проводящих комплексное обследование в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

6.8.3. Представлять интересы пострадавших работников на производстве, интересы работников по вопросам безопасности труда на рабочих местах.

6.8.4. Не менее 1 раза в полугодие анализировать состояние травматизма и профессиональных заболеваний для разработки мероприятий по снижению травматизма и профессиональных заболеваний и их контроля.

6.8.5. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы.

6.8.6. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников.

6.8.7. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

#### **6.9. Работник предприятия в области охраны труда обязан:**

6.9.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные действующим законодательством и локальными нормативными актами.

6.9.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.9.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также — внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

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

6.9.6. При возникновении на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. Работодатель, должностное лицо, обязуется не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказавшихся от работ в этих случаях. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6.9.7. Оказывать первую доврачебную помощь пострадавшему.

#### **6.10. Стороны (Работодатель и Профсоюзный комитет) договорились:**

6.10.1. Ежегодно утверждать локальным нормативным актом Перечень рабочих мест, работа на которых даёт право на досрочный выход на пенсию, на основе федеральных списков, дающих право на льготную профессиональную пенсию.

6.10.2 Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении, их обучение и оказывать им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных на него обязанностей.

Создавать условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

Повышать заинтересованность уполномоченного по охране труда путем:

- выделения 4 часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения функций уполномоченного;
- поощрения денежными премиями, подарками.

6.10.3. Включать в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке представителей профсоюзного комитета и членов комитета по охране труда.

Согласовывать с профсоюзным комитетом порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда (СОУТ).

Обеспечить обязательную СОУТ после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Разрабатывать совместно план мероприятий по улучшению условий труда на данном рабочем месте и временно переводить работника на другое рабочее место, если по результатам СОУТ не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям.

6.10.4. Разрабатывать и согласовывать с профсоюзным комитетом природоохранные мероприятия по снижению вредных выбросов в окружающую природную среду, по выводу (замене) вредных технологий, обеспечивая улучшение экологической обстановки на территории предприятия.

6.10.5. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.10.6. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах СОУТ и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.10.7. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. Проводить работы по оздоровлению работников и их детей за счёт собственных средств и средств социального страхования. Организовывать работу санитарно – бытовых помещений по установленным нормам.

6.10.8. Обеспечивать надлежащий питьевой режим во всех подразделениях.

6.10.9. Обеспечивать сохранение и функционирование здравпунктов в соответствии с установленным режимом деятельности предприятия, выделять необходимые денежные средства на их содержание.

6.10.10. Обеспечивать наличие и систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделениях, особенно на производственных участках, а также на выездных работах, проведение санитарно-эпидемиологических (профилактических) мероприятий с целью предупреждения массовых заболеваний.

6.10.11. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации за счет средств работодателя.

6.10.12. Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных законодательством РФ и коллективным договором или препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6.10.13. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет и его доверенные лица вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер, а в особых случаях требовать приостановку работ.

## **VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.

7.1. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создает условия и оказывает необходимую помощь в организации советов молодежи (СМ) по выполнению плана работы с молодежью.

7.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обеспечивает финансирование мероприятий по работе с молодежью согласно утвержденным сметам в пределах утвержденного бюджета.

7.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом содействуют в проведении в структурных подразделениях не реже одного раза в 6 месяцев с привлечением представителя работодателя встречи с молодежным активом по текущим вопросам молодежной политики.

7.4. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом, с целью профессионального развития и повышения творческого и научного потенциала молодых работников, обеспечивает, учитывая пожелания совета молодежи:

- содействие в подготовке документации на соискание специальной стипендии местного самоуправления для представителей молодежи и студентов за особую творческую устремленность;
- организацию и проведение конкурсов профессионального мастерства для молодых работников по отдельным специальностям и профессиям;
- организацию и проведение молодежной научно-практической конференции;
- содействие в участии в конкурсе на звание «Лучший молодой профсоюзный лидер»;
- проведение конкурсов художественной самодеятельности, выставочных работ, летних и зимних спортивных спартакиад, туристических слетов, турниров и других форм состязаний;
- работу спортивных секций;
- участие в районных, городских и республиканских мероприятиях;
- привлечению молодых работников, обучающихся в учебных заведениях, к реализации перспективных задач/проектов по снижению затрат, оптимизации процессов, совершенствованию производственной системы, внедрению инструментов бережливого производства
- предоставлению молодым работникам дополнительных возможностей по профессиональной самореализации;
- вовлечению молодых специалистов в наставничество при реализации профориентационных проектов в школах.

7.5. Работодатель предоставляет членам СМ по предварительному согласованию, время для работы по реализации утвержденных планов работы с молодежью с оплатой по основному месту работы.

7.6. С целью привлечения и закрепления молодежи на предприятии администрация предприятия совместно с профсоюзным комитетом в рамках программы «Инженерная смена» проводит мероприятия по:

- закреплению наставников за молодыми работниками;
- направлению на обучение, стажировку и повышение квалификации;
- организации работы по включению молодых специалистов в кадровый резерв.

7.7. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом периодически, не реже 2-х раз в год, проводит оценку работы молодежи и поощряет членов СМ, успешно сочетающих работу на производстве с общественной деятельностью.

7.8. Работникам, вернувшимся на предприятие после прохождения срочной службы в РА (ранее работавшим на предприятии) оказывается материальная помощь не менее 2-х минимальных размеров оплаты труда по РФ, с условием отработки на предприятии не меньше одного года (1 МРОТ – по трудоустройству на предприятие, 1 МРОТ – по истечению одного года работы на предприятии).

7.9. Работникам, впервые устраивающимся на предприятие после прохождения срочной службы в РА оказывается материальная помощь не менее одного минимального размера оплаты труда по Российской Федерации (0,5 МРОТ – при трудоустройстве на предприятии, 0,5 МРОТ – по истечении одного года работы на предприятии).

7.10. Работодатель, профсоюзный комитет и Совет молодежи по совместному решению оказывают материальную помощь молодым работникам до 35 лет, являющимся членами профсоюза и принимающим активное участие в жизнедеятельности предприятия: 5000 рублей - по истечении первого года работы, 5000 рублей - по истечении второго года работы на предприятии.

7.11. Организовывает торжественные проводы в армию молодых рабочих.

7.12. Работодатель в течение трех лет с момента заключения трудового договора не увольняет молодого работника по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников, кроме случаев ликвидации предприятия.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

8.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха работников и членов их семей.

8.2. Стороны договорились обеспечить права работников на обязательное социальное и медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

- пострадавшим на пожарах, при стихийных бедствиях до 1-го минимального размера оплаты труда по РФ по совместному решению работодателя и профсоюзного комитета;
- в связи с долгой и продолжительной болезнью свыше одного месяца – до 2 тыс. рублей;
- в связи с дорогостоящими платными операциями до одного минимального размера оплаты труда по РФ (по направлению лечебного учреждения с учетом состояния здоровья);
- в связи с бракосочетанием самого работника 4 000 рублей;
- в связи с рождением ребенка 1 минимальный размер оплаты труда по РФ;
- в связи с награждением заводскими, районными, городскими и ведомственными наградами, согласно отдельным локально-нормативным актам.

8.4. В случае смерти работника; пенсионера, вышедшего на пенсию с предприятия; близких родных работника (жены, мужа, отца, матери и детей) работодатель оказывает материальную помощь:

8.4.1. В случае смерти работника работодатель, по заявке членов семьи или руководителей структурных подразделений оказывает материальную помощь не менее одного минимального размера оплаты труда по РФ;

8.4.2. В случае гибели работника на производстве (несчастный случай с летальным исходом) работодатель оказывает материальную помощь не менее 5-и минимальных размеров оплаты труда по РФ (при отсутствии грубой неосторожности самого работника);

8.4.3. В случае смерти близких родных работника (жены, мужа, отца, матери, детей), работодатель оказывает материальную помощь не менее 0,5 минимального размера оплаты труда по РФ.

8.4.4. В случае смерти работника, ушедшего на пенсию с данного предприятия, работодатель по заявлению родственников оказывает материальную помощь не менее 1-го минимального размера оплаты труда при стаже работы на предприятии: женщины – не менее 10 лет, мужчины – не менее 15 лет.

8.5. Работники, имеющие высокие производственные показатели и не имеющие дисциплинарных взысканий в течение последнего года работы и имеющие соответствующий стаж работы на предприятии:

8.5.1. При достижении ими 50 - летнего и последующих юбилейных дат (за исключением юбилейных дат: женщины 55 и 60 лет, мужчины 60 и 65 лет) награждаются грамотами и благодарностями предприятия и им оказывается материальная помощь в размере 5000 рублей при стаже работы на предприятии не менее 5 лет.

8.5.2. При достижении женщинами – 55, 60 лет, мужчинами – 60, 65 лет оказывается материальная помощь не менее 1-го минимального размера оплаты труда по РФ при стаже работы на предприятии не менее 5-и лет.

8.5.3. Работникам, увольняющимся с работы в связи с выходом на пенсию по старости, выплачивается материальная помощь в размере двухмесячного среднего заработка, в том числе уволенных в связи со смертью работников, достигших пенсионного возраста по старости при стаже работы на предприятии не менее 5 лет.

8.5.4. Работникам, увольняющимся с работы в связи с выходом на пенсию, согласно льготным спискам № 1 и № 2, проработавшим во вредных или опасных условиях труда, работодатель оказывает материальную помощь в размере одной средней заработной платы, в том числе уволенных в связи со смертью работников, достигших пенсионного возраста по льготам, предусмотренным законодательством РФ при стаже работы на предприятии не менее 5-лет.

8.6. Для осуществления выплат по п.8.5 исчисление стажа работы производится с учетом стажа работы на предприятиях, перечень которых утверждается совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.

8.7. Если в течение календарного года работник, проработавший не менее года на данном предприятии, не находился в отпусках без сохранения заработной платы и проработал без листов нетрудоспособности (больничных листов), работодатель начисляет доплату в размере 10% от суммы отпускных.

8.8. При наличии финансовых возможностей предприятия, работодатель организывает страхование работников от несчастных случаев.

8.9. Работодатель совместно с Профсоюзный комитетом осуществляет следующие меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, состоящих на учете в Советах ветеранов:

- выделяет средства на содержание и работу Советов ветеранов;

- выделяет подарки ко Дню пожилых людей;
- организывает поздравление и выделение подарков женщинам к 8 марта;
- выделяет денежные средства или подарки для вручения ветеранам ВОВ и тыла к 9 Мая;
- выделяет денежные средства или подарки для поздравления юбиляров (70, 75, 80 и т. д. лет).

8.10. Работодатель принимает на себя обязательство максимально проработать вопрос по отдыху работников в летнее время на базе отдыха «Прометей», согласно заявлениям работников.

8.11. Совместно с Фондом социального страхования рассматривается вопрос выделения санаторно-курортных путевок по медицинским заключениям работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда по отдельному положению.

8.12. Совместно с профсоюзным комитетом закупаются санаторно-курортные путевки для остро нуждающихся в лечении работников в пределах выделенного бюджета на год.

8.13. Распределение и выдача всех путевок в оздоровительные учреждения осуществляется совместным решением администрации и профсоюзного комитета.

8.14. Предоставить каждому работнику место и время для приема горячей пищи в столовых и в других специально оборудованных местах.

8.15. Содействовать содержанию столовых по нормам и требованиям предприятий общественного питания (при их наличии на предприятии).

8.16. Обеспечить работу буфетов.

8.17. Работодатель принимает на себя обязательство по обеспечению питания работников в столовых за наличный расчет и по картам кредитных учреждений.

8.18. Работодатель обеспечивает и финансирует техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание объектов культурного, спортивного, оздоровительного назначения, приобретение спортивного инвентаря.

8.19. Работодатель и профсоюзный комитет ежегодно совместно проводят следующие культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками и членами их семей:

8.19.1. торжественные вечера, посвященные дню рождения предприятия и профессиональным праздникам;

8.19.2. вечера отдыха на новогодний праздник и на 8 Марта;

8.19.3. детские новогодние утренники;

8.19.4. праздничные мероприятия, посвященные Дню защиты детей, Дню знаний, чествованию медалистов;

8.19.5. чествование матерей, работников на День матери.

8.19.6. праздник членов династий на День семьи;

8.19.7. комплексную спартакиаду и спортивные мероприятия согласно годовому календарному плану.

8.20. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательство закупать новогодние подарки для детей работников до 14 лет включительно.

8.21. Материальная помощь, оказываемая согласно п.п. 8.3, 8.4, 8.5 выделяется по письменному заявлению работника или близкого родственника.

## **IX. О ПОРЯДКЕ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

9.1. Индивидуальные трудовые споры – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора локального нормативного акта рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам предприятий согласно Трудовому кодексу РФ и Положению о комиссии по трудовым спорам.

Решения Комиссий подлежат обязательному исполнению работодателем (администрацией) и работником в течение 3 (трех дней) по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием представителя профсоюзный комитета не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

9.2. Коллективные трудовые споры - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников (профсоюзного комитета) при принятии актов, содержащих нормы трудового права, на предприятии решаются согласно главы 61 ТК РФ.

9.3. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет предприятия будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

9.3.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда и оплаты;

9.3.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

9.3.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.3.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с ТК РФ (ст.ст. 409-418).

9.4. Крайней мерой разрешения коллективных трудовых споров является забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Участие в забастовке является добровольным, никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством.

9.5. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

9.6. За работниками во время забастовочных действий сохраняется заработная плата в следующих размерах:

- за работниками, не участвующими в забастовочных действиях и выполняющих работу в полном объеме, согласно законодательству о труде;
- за работниками, не участвующими в забастовочных действиях, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу – 2/3 тарифной ставки или оклада;
- работникам, участникам забастовочных действий, может выплачиваться компенсационная выплата по решению работодателя. Размер компенсационной выплаты определяется на заседаниях примирительной комиссии.

9.7. Участниками забастовочных действий являются работники, добровольно отказавшиеся выполнять свои трудовые и служебные обязанности и участвующие в забастовочных действиях.

9.8. Работодатель обязан вести табельный учет работников, не участвующих в забастовочных действиях, но в связи с ней не имеющих возможности выполнять свою работу.

Изыскать возможность временного перевода таких работников на другую работу, предусмотренную законодательством о труде.

9.9. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 ТК РФ.

9.10. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность.

9.11. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

## **Х. ПРОФСОЮЗЫ И ОБЩЕСТВА**

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

### **10.2. Трудовой коллектив:**

10.2.1. Свободно по личным убеждениям объединяется в профсоюз и действует в составе профсоюзной организации в соответствии с Уставом и законом о профсоюзах.

10.2.2. Поручает профсоюзному комитету вести переговоры с работодателем по вопросам разработки и выполнения коллективного договора, отстаивания интересов коллектива вне колдоговорной работы.

10.3. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и Трудовым кодексом РФ.

10.4. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц предприятий. Вновь принимаемых сотрудников знакомит с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

10.5. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование профсоюзным комитетам предприятий, заводов, производств, управлений необходимые для их деятельности помещения, оборудование и средства связи для выполнения ими своих уставных и возложенных коллективным договором обязанностей.

Профсоюзному комитету ППО «ТЗ» профсоюза АСМ РФ в бесплатное пользование предоставляются комн. 502, 504, 507 на 5 этаже блока «Б» по адресу: пр.Тракторостроителей, 101.

Обеспечивает ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану этих помещений, осуществляет техническое обслуживание оргтехники, компьютеров и множительной техники.

10.7. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются транспортные средства, необходимые средства связи и оргтехники и оплачиваются их услуги.

10.8. Работодатель имеет право производить оплату труда выборных работников профсоюзной организации за счет целевого финансирования.

10.9. Работодатель ежемесячно и бесплатно, одновременно с выплатой заработной платы, перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

10.10. Для осуществления уставной деятельности профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.11. Работодатель заблаговременно ставит профсоюзный комитет в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

10.12. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом все вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, режимов и рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот.

Работодатель, в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснования по нему в профсоюзный комитет. Профсоюзный комитет, не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта указанного акта, направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мнение профсоюзного комитета не содержит согласие с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения, работодатель может согласиться с ним либо в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения проводит дополнительные консультации с профсоюзным комитетом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

10.13. По требованию профсоюзного комитета работодатель приостанавливает исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.14. Работодатель не препятствует организации и проведению профсоюзным комитетом независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомит профсоюзный комитет с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

10.15. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, члены профсоюзного комитета и других профсоюзных органов, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работы;

- проверять работу предприятий торговли и общественного питания, обслуживающих работников предприятия при их наличии.

10.16. Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития предприятия и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

Работодатель в месячный срок рассматривает по существу предложения профсоюзного комитета и дает по их поводу мотивированные ответы.

10.17. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя профсоюзного комитета или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, а председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители профсоюзного комитета обязательно включаются в комиссии реорганизации, ликвидации организаций; по СОУТ рабочих мест; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев и т.д.

10.18. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время расширенных заседаний профсоюзных комитетов 1 раз в квартал при заблаговременном согласовании о проведении мероприятия (не позднее чем за 10 дней).

10.19. На освобожденных выборных и наемных работников (штатных) профсоюзного комитета распространяются все действующие на предприятии социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты.

10.20. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены по инициативе работодателя на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителем выборных профсоюзных органов в подразделениях предприятия – без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии.

10.21. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, а также уполномоченных по охране труда, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных комитетов предприятий и подразделений – с предварительного согласия профсоюзного комитета предприятия.

10.22. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей:

- |                                      |                    |
|--------------------------------------|--------------------|
| - председателю профсоюзного комитета | - 8 часов в месяц; |
| - членам профсоюзного комитета       | - 8 часов в месяц; |

- членам комиссий

- 8 часов в месяц;

10.23. Члены профсоюзных органов, представители профсоюзных комитетов в комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

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

10.25. Профсоюзный комитет сохраняет средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

10.26. Профсоюзный комитет в случае необходимости оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам взаимоотношений работника и работодателя, работника и органов законодательной, исполнительной и судебной власти.

10.27. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатели (должностные лица) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии со ст. № 378 ТК РФ и иными федеральными законами.

## ***XI. КОНТРОЛЬ И ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА***

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

11.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.3. Стороны обязуются :

- обеспечить постоянно действующую двухстороннюю комиссию по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора возможностью осуществлять контроль за его выполнением постоянно и рассматривать на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора ежеквартально;

- взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

11.4. Профсоюзный комитет ежеквартально заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения коллективного договора.

11.5. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

11.6. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

11.7. При выявлении нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации и их заместителями, по заявлению профсоюзного комитета работодатель обязан применить к ним дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.8. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному взысканию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

## ***XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ***

12.1. Настоящий коллективный договор распространяется и обязателен для выполнения всеми структурными подразделениями, а также всеми работниками этого предприятия.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.3. При смене формы собственности предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

При ликвидации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процесса ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны обязаны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

12.5. По совместному решению работодателя и профсоюзного комитета на предприятии могут быть свои приложения к коллективному договору.

12.6. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации совместно с профсоюзным комитетом в месячный срок с момента его подписания.

12.7. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в администрацию города.

12.8. Условия коллективного договора распространяются и на работников, работающих по испытательному сроку.

12.9. Стороны пришли к соглашению, что все их интересы отражены в коллективном договоре и могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех своих обязательств по коллективному договору.

12.10. В случае невыполнения коллективного договора работодателем работник имеет право на расторжение (досрочное расторжение) трудового договора (контракта) с выплатой выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы.

12.11. В случае, если стороны сочтут необходимым продлить срок действия коллективного договора в целом или отдельных его разделов, то решение по этому вопросу принимается конференцией трудового коллектива.

12.12. Если одна из сторон сочтет невозможным дальнейшее выполнение условий коллективного договора, то она должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 2 месяца, письменно, с указанием причин, сроков изменения или исключения коллективного договора.

12.13. Споры, возникшие между работодателем и профсоюзным комитетом по вопросам действия коллективного договора, разрешаются комиссионно с приглашением специалистов и местных органов власти.

Настоящий коллективный договор принят на конференции трудового коллектива предприятия ООО «КАВАЗ».

Исполнительный директор  
ООО «КАВАЗ»

  
А.Н.Харчук  
2022г.

Председатель  
ППО «ТЗ» профсоюза АСМ РФ

  
В.В.Рыбкина  
2022г.

Прошнуровано, пронумеровано и  
скреплено печатью

Всего: 44 (сорок четыре) листа

Исполнительный директор  
ООО «КАВАВ»

А.Н.Харчук

