

Общество с ограниченной ответственностью «СТАЛЬЭМАЛЬ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 – 2020 годы

Принят конференцией
трудоого коллектива
ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ»
18 апреля 2018 г.

г. Череповец

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Права и обязанности сторон	3
3. Обеспечение занятости	6
4. Оплата труда	7
5. Охрана труда	11
6. Социальные льготы и гарантии	13
7. Гарантии деятельности и льготы, предоставляемые профсоюзному органу, подписавшему настоящий договор	16
8. Рассмотрение обращений работников и разрешение индивидуальных трудовых споров	18
9. Порядок контроля и ответственность сторон за неисполнение обязательств коллективного договора	19
Приложение № 1.	
Перечень локальных нормативных актов, подлежащих согласованию с выборным органом профсоюзной организации, подписавшей коллективный договор	20
Приложение № 2.	
Правила внутреннего трудового распорядка ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ»	21
1. Общие положения	22
2. Порядок приема, перевода и увольнения работников	22
3. Основные права и обязанности работников	24
4. Основные права и обязанности работодателя (представителя работодателя)	27
5. Рабочее время и его использование	29
6. Поощрение за успехи в работе	32
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины	32

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – обществом с ограниченной ответственностью «СТАЛЬЭМАЛЬ» (Общество) в лице генерального директора ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ» (Работодатель) и работниками в лице их представителей – первичной профсоюзной организации ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ» Горно-металлургического профсоюза России (Профсоюзный комитет) и подписывается с одной стороны – генеральным директором ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ», с другой стороны – председателем первичной профсоюзной организации ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ».

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор:

- признают, что эффективная работа Общества в целом и благополучие каждого работника взаимосвязаны;
- прикладывают взаимные усилия по реализации инициатив и проектов, формирующих основу для дальнейшего устойчивого развития Общества;
- считают, что главным в отношениях сторон должны быть обоюдное доверие, стремление к предотвращению конфронтации;
- строят свои отношения на принципах социального партнерства, экономической заинтересованности сторон в участии и расширении договорных отношений, соблюдения иных, распространяющихся на стороны соглашений и договоренностей.

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

1.4. Предметом настоящего договора являются социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, включая условия оплаты труда, порядок установления трудовых гарантий, компенсаций и льгот работникам, сверх установленных законодательством, взаимные обязательства и ответственность сторон.

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

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

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

- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями принимать локальные нормативные акты с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, а локальные нормативные акты, указанные в Приложении № 1 к настоящему коллективному договору – по согласованию с профсоюзным органом;
- проводить согласованные действия по реализации коллективного договора, включая информирование друг друга о принимаемых решениях и локальных нормативных актах по вопросам, включенным в коллективный договор;
- взаимно обеспечивать представителям сторон возможность принимать участие в рассмотрении вопросов по проблемам, не включенным в коллективный договор, но представляющим взаимный интерес;
- оказывать практическое и методическое содействие структурным подразделениям Общества в действенном урегулировании разногласий в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях, в досудебном разрешении трудовых споров;
- организовывать совместное обучение представителей Общества и профкома формам и методам договорного регулирования социально-трудовых отношений;
- распределить полномочия или наделить ими своих представителей в структурных подразделениях для установления оптимальных взаимоотношений, направ-

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

2.1. Профсоюзный комитет (профком) как представитель работников и пенсионеров Общества:

2.1.1. Представляет и защищает интересы своих членов профсоюза по включенным в коллективный договор вопросам:

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

2.1.2. Имеет право:

- получать информацию, необходимую для контроля и экспертизы выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
- на осуществление контроля над соблюдением работодателем (его представителями) трудового законодательства, коллективного договора;
- направлять представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, коллективного договора и локальных нормативных актов Общества, обязательные для рассмотрения;
- проводить консультации и переговоры с работодателем (его представителями) по созданию необходимых социальных условий жизни работников Общества и поддержания ее уровня;
- организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора.

2.1.3. Обязуется:

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

- не вмешиваться в административно-хозяйственную деятельность работодателя и хранить коммерческую тайну Общества.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Формирует производственную программу, выбирает поставщиков и потребителей продукции, устанавливает на нее цены в соответствии с конъюнктурой рынка;

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

- осуществляет административно-распорядительную деятельность;

- создает объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступает в них;

- принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;

- заключает, изменяет и прекращает трудовые договоры с работниками;

- поощряет работников за добросовестный эффективный труд;

- требует от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Общества (Приложение № 2);

- привлекает работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами Общества.

2.2.2. Работодатель обязуется:

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

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

- выплачивать в полном размере и в денежной форме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Обществом в предусмотренных законом и коллективным договором формах;

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

- своевременно рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законодательства РФ и коллективного договора, предложения по улучшению работы Общества, а также по вопросам социально-культурного, лечебно-профилактического обслуживания, принимать по ним необходимые меры и сообщать о них указанным органам;

- знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, под роспись и/или иными способами, предусмотренными действующим законодательством;

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

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

- проводить в трудовых коллективах информационные конференции с привлечением руководителей и специалистов управления Общества согласно графикам, согласованным с профсоюзным комитетом.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

3.1.1. Обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой в течение срока его действия, кроме случаев, предусмотренных законодательством и настоящим договором;

3.1.2. Соблюдать при изменении трудового договора, переводе на другую работу письменную форму соглашения с применением для указанных целей унифицированных форм документов, в том числе утверждаемых работодателем (его представителем);

3.1.3. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

3.1.4. Принимать локальные нормативные акты, определяющие подготовку и переподготовку кадров, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.1.5. Осуществлять профессиональную переподготовку работников в случаях ликвидации рабочих мест.

3.1.6. Уведомлять профком о предстоящем полном или частичном приостановлении производства (работы), ликвидации Общества, его подразделений, изменении формы собственности или организационно-правовой формы организации, влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда в письменной форме не позднее, чем за три месяца.

3.1.7. Проводить мероприятия по сокращению численности или штата работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами Общества. Предупреждать работника о предстоящем высвобождении персонально под роспись не менее чем за два месяца.

3.1.8. Предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь высвобождаемым работникам, если их квалификация и состояние здоровья соответствуют требованиям вакантного рабочего места.

3.1.9. Предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, бесплатную консультацию по профессиональному обучению и возможность бесплатного переобучения другой профессии.

3.1.10. Предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в течение рабочей недели в дневную смену для поиска нового места работы с оплатой по среднему заработку.

3.2. Профсоюзный комитет для обеспечения занятости обязуется:

3.2.1. Предоставлять консультационную и правовую помощь по вопросам занятости.

3.2.2. Оказывать содействие в трудоустройстве работников, нуждающихся в переводе в соответствии с медицинским заключением или получившим уведомление о высвобождении вследствие сокращения численности или штата, ликвидации рабочего места.

3.2.3. Своевременно рассматривать предложения работодателя по вопросам занятости.

3.2.4. Обеспечить конструктивное участие своих представителей в работе совместных (временных и постоянных) комиссий (групп), создаваемых для решения вопросов, связанных с обеспечением занятости.

3.2.5. Содействовать предоставлению льгот, гарантий и преимуществ, установленных законодательством и коллективным договором работникам при изменении и/или прекращении трудовых отношений в связи с сокращением.

3.2.6. Способствовать достижению сбалансированности интересов работников и работодателя в вопросах обучения, повышения квалификации и переобучения.

3.2.7. Принимать участие в социально-трудоустройственной адаптации вновь принятых работников.

3.2.8. Поддерживать (при совпадении интересов) работодателя в его переговорах (инициативах) с государственными и иными органами и организациями по вопросам занятости.

3.3. Работодатель обязуется уведомить профсоюзный комитет в установленный законом срок об издании приказов о реструктуризации структурных подразделений (в том числе в форме передачи отдельных видов работ и производственных операций сторонним организациям), влекущих массовое сокращение численности или штата.

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

- осуществлялся перевод высвобождаемых работников на вакантные места и должности;
- вводилось временное ограничение приема на работу;
- предлагалось предоставление работникам по их просьбе отпусков без сохранения заработной платы;
- осуществлялось дополнительное стимулирование работников пенсионного возраста в случае прекращения трудового договора, в том числе по соглашению сторон.

3.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при прочих равных условиях, установленных трудовым законодательством, предоставляется:

- работникам, семьи которых потеряли кормильца в связи с несчастным случаем на производстве в Обществе;
- работникам, в семьях которых имеются инвалиды 1 или 2 группы (супруг, дети, иждивенцы), получившие трудовое увечье (профессиональное заболевание), связанное с работой в Обществе.

3.5. Работодатель обеспечивает работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, обучение с целью восстановления квалификационных навыков или, с их согласия, переподготовку при условии перевода на другое место работы.

4. ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1. Минимальный размер заработной платы (за исключением работников, принятых на общественные работы) при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени не может быть ниже 1,7 прожиточного минимума трудоспособного населения в Вологодской области (для работающих в г. Череповце) или в Кемеровской области (для работающих в г. Новокузнецке).

Для вспомогательного персонала минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени не может быть ниже 1,4 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.

К вспомогательному персоналу здесь относятся профессии: подсобный рабочий, уборщик производственных и служебных помещений, контролер КПП, распределитель работ, кладовщик и другие по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Работодатель стремится довести долю условно-постоянной части заработной платы (тарифная ставка/должностной оклад, доплаты за условия труда, многосменный режим работы, районный коэффициент, доплаты за стаж и другие доплаты, не

связанные с результатами труда работника) до размера не менее 60 – 70%, не снижая достигнутый уровень заработной платы.

4.2. Работодатель обеспечивает сохранение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы, в соответствии с нормативно-правовыми актами трудового законодательства, в т.ч. с положениями действующего отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации.

В целях повышения доходов работников, стороны договорились ежеквартально отслеживать процент изменения прожиточного минимума трудоспособного населения в Вологодской области (для филиала Новокузнецкий ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ» – в Кемеровской области), установленного в соответствующем порядке.

Переговоры по повышению доходов работников проводятся при росте прожиточного минимума более чем на 5 (Пять) процентов с момента последнего принятия решения о повышении заработной платы.

Работодатель обеспечивает возможность повышения уровня реального содержания заработной платы работников при безубыточной деятельности организации, наличии источников для повышения зарплаты и сопоставимых темпах роста производительности труда основного производства с ростом заработной платы.

Размер и порядок повышения устанавливаются приказом работодателя Общества, согласованным с профсоюзным комитетом.

4.3. Осуществлять тарификацию работ и присвоение разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.4. Производить оплату труда по тарифным ставкам разряда работ.

4.5. Производить оплату труда на основании Положений об оплате труда (премировании), согласованных с профсоюзным комитетом.

При этом принятие новых, изменение или отмена действующих положений об оплате труда (премировании) осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.6. Пересмотр норм труда производить только после реализации организационно-технических мероприятий.

4.7. Производить доплату за работу в вечернее и ночное время в размере:

- 24,00 руб. – за 1 час работы в ночную смену;
- 12,00 руб. – за 1 час работы в вечернюю смену.

Последующие изменения размеров доплат устанавливаются приказами по Обществу, согласованными с профсоюзным комитетом, при изменении системы оплаты труда с введением новых тарифных ставок.

4.8. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивать.

4.9. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере:

- рабочим-сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;
- рабочим-повременщикам – в размере двойной часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере одинарной часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной день и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Выплачивать рабочим (кроме тех, кто получает должностной оклад) дополнительное вознаграждение в размере тарифной ставки присвоенного разряда из рас-

чета 8 часов за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе.

- 4.10. Оплачивать работу в сверхурочное время в следующем размере:
- за первые два часа – в полуторном размере;
 - за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха. В этом случае оплата за работу в сверхурочное время производится в одинарном размере, а дополнительное время отдыха предоставляется равным количеству отработанного сверхурочного времени и оплате не подлежит.

4.11. Доплачивать к сдельному заработку межразрядную разницу рабочим по сдельной оплате труда, выполняющим работы, тарифицируемые ниже присвоенного им разряда.

4.12. Производить доплату при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

4.13. Производить оплату по среднему заработку в случае временного перевода работника по соглашению сторон на другую нижеоплачиваемую работу, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

4.14. Производить оплату по среднему заработку на время перевода работника для освоения нового производства (продукции).

4.15. Оплачивать из расчета 100 процентов тарифной ставки присвоенного разряда (оклада) время, затраченное на проведение сменно-встречных собраний (не более 8 часов в месяц) и послесменных рапортов и рабочих собраний (не более 5 часов в месяц).

4.16. Установить продолжительность основного отпуска для всех категорий работников не менее 28 календарных дней.

Предоставлять работникам Общества дополнительные отпуска в соответствии с законодательством РФ и локальными нормативными актами Общества, согласованными с профсоюзным комитетом, трудовыми договорами.

Предоставлять очередной отпуск работнику по графику, утвержденному работодателем (его представителем).

Графики отпусков должны обеспечивать нормальный ход работы подразделений и по возможности учитывать личные интересы работников.

4.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, не допускается.

Исключением являются случаи выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаи, когда по письменному согласию работника, оформленному путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работнику, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая минимальную продолжительность данного отпуска, заменяется денежной компенсацией.

Размер денежной компенсации рассчитывается в установленном законодательством порядке.

4.19. Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с установленным в Обществе порядком.

4.20. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносить на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за две недели до его начала.

4.21. Производить выплату заработной платы два раза в месяц путем перечисления на указанные работниками счета в банке.

За первую половину месяца с 1 по 15 число производить выплату первой части заработной платы (аванса) 30-го числа текущего месяца (в феврале 28 или 29 числа).

Выплату второй части заработной платы за отработанный месяц (окончательный расчет) производить 15-го числа месяца, следующего за отчетным.

Работник извещается о составных частях причитающейся ему заработной платы путем выдачи 1 раз в месяц расчетного листка, форма которого согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается работодателем (его представителем).

4.22. Выплачивать денежную компенсацию в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся работнику.

4.23. В целях соблюдения социальной справедливости, учитывая факторы производственной среды и трудового процесса, оказывающие влияние на работоспособность на вновь созданных рабочих местах, по которым еще не проведена специальная оценка условий труда, предоставлять работникам, принятым/переведенным на такие рабочие места, доплаты в размерах, установленных локальными нормативными актами, согласуемыми с профсоюзным комитетом.

Условия предоставления доплат, указанных в настоящем пункте, действуют до утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда на данных рабочих местах.

4.24. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени может быть увеличена при согласовании с профсоюзным комитетом, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем 40 часов в неделю, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не менее 50% тарифной ставки за каждый час работы свыше 36 часов.

4.25. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и/или опасных условиях труда предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда подклассам 3.2, 3.3, или 3.4 либо опасным условиям труда (4 класс).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и/или опасных условиях труда предоставляются работникам в соответствии с порядком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам Общества, согласованным с профсоюзным комитетом, в следующих размерах:

- подкласс 3.2 – 7 календарных дней;
- подкласс 3.3 – 14 календарных дней;
- подкласс 3.4 – 14 календарных дней;
- 4 класс (опасные условия труда) – 21 календарный день.

4.26. Для работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, по результатам специальной оценки, рабочие места которых отнесены

к вредным условиям труда с подклассом 3.1 и выше или опасным условиям труда, доплаты за вредные условия труда производятся в следующих размерах:

- подкласс 3.1 – 2 руб. 40 коп. за 1 час работы;
- подкласс 3.2 – 4 руб. 80 коп. за 1 час работы;
- подкласс 3.3 – 7 руб. 20 коп. за 1 час работы;
- подкласс 3.4 и более – 9 руб. 60 коп. за 1 час работы.

В соответствии с действующим законодательством, работникам, рабочие места которых по результатам действующей аттестации рабочих мест по условиям труда были отнесены к работам с вредными и/или опасными условиями труда, сохраняются ранее установленные доплаты за работу во вредных и/или опасных условиях труда до проведения специальной оценки условий труда.

Последующие изменения размеров доплат устанавливаются приказами по Обществу, согласованными с профсоюзным комитетом, при изменении системы оплаты труда с введением новых тарифных ставок.

5. ОХРАНА ТРУДА

Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются осуществлять производственную деятельность, признавая одним из приоритетных направлений сохранение жизни и здоровья работников.

5.1. Работодатель ежегодно выделяет средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) для улучшения условий и охраны труда.

Программа мероприятий по улучшению условий и охраны труда разрабатывается комитетом по ОТ совместно со структурными подразделениями и представляется для утверждения генеральному директору и председателю профсоюзного комитета.

Контроль исполнения запланированных мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляет комитет по охране труда.

5.2. Для выполнения задач в области ОТ и ПБ работодатель обязуется:

5.2.1. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

При прохождении периодических медицинских осмотров (обследований), включая обязательные психиатрические/наркологические освидетельствования, средний заработок сохраняется за одну смену из расчета 8 часов, а при организации прохождения медосмотра на базе здравпункта Общества – не более 4 часов.

При отсутствии производственной возможности проведение периодических медицинских осмотров (обследований) может быть осуществлено во вне рабочее время с оплатой в двойном размере из расчета 8 часов, а при организации прохождения медосмотра на базе здравпункта Общества – не более 4 часов.

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

В случае медицинских противопоказаний, выявленных при медицинском осмотре, работодатель принимает меры по трудоустройству данного работника.

5.2.3. Согласовывать с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда.

5.2.4. Обеспечивать обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

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

5.2.7. Обеспечить бесплатную выдачу за счет собственных средств работникам сертифицированных (или имеющих декларацию соответствия) спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с локальными нормативными актами, согласованными с профсоюзным комитетом.

5.2.8. Организовать проведение стирки, химчистки и ремонта спецодежды.

5.2.9. По письменным заявлениям работников выдачу молока в натуральной форме заменять компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

Сохранить право на обеспечение молоком работников, занятых на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, уровни которых не превышают установленные нормы, до проведения специальной оценки условий труда.

Условия, порядок организации работы по обеспечению молоком или другими равноценными пищевыми продуктами работников, замены молока на денежную компенсацию, а также условия прекращения выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов регулируются соответствующим Положением, согласованным с профсоюзным комитетом.

5.2.10. Обеспечить соблюдение питьевого режима в соответствии с Положением об организации питьевого режима, согласованным с профсоюзным комитетом.

5.2.11. Проводить специальную оценку условий труда (не реже 1 раза в 5 лет) с участием представителей выборного профсоюзного органа Общества. В случае несоответствия рабочего места санитарно-гигиеническим нормативам разрабатывать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

5.2.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств.

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

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

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

5.2.16. Обеспечить содержание и ремонт помещений здравпункта Общества.

5.2.17. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.18. Обеспечивать полноправное участие профсоюзного комитета Общества в расследовании всех несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и профессиональных отравлений.

5.2.19. Создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, в том числе освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

5.2.20. Обеспечить содержание пешеходных маршрутов на территории Общества в технически исправном и безопасном состоянии.

5.2.21. Обеспечить достаточность и технически исправное состояние искусственного освещения территории Общества.

5.2.22. Не применять к работнику мер воздействия в случае отказа от выполнения работ вследствие нарушения требований охраны труда.

5.3. Для выполнения задач в области ОТ и ПБ профсоюзный комитет обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, правил и норм по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, разработке профилактических мероприятий по предотвращению производственного травматизма и их реализации, представлять интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного трудовым увечьем либо профессиональным заболеванием.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Организовать ежегодное санаторно-курортное лечение работников и их детей:

6.1.1. За счет средств соцстраха – в пределах сметы соцстраха.

6.1.2. За счет средств добровольного медицинского страхования и прибыли Общества – по ежегодному плану организации оздоровления работников и их детей.

Порядок, условия выдачи путевок, размер частичной оплаты и контроль целевого использования средств осуществляет комиссия по социальному страхованию.

6.2. Для адаптации молодых работников в Обществе, содействия повышению их профессиональной квалификации, карьерного роста, раскрытия творческого потенциала, социальной защищенности, создания условий для самореализации и повышения дисциплины труда

Работодатель обязуется:

6.2.1. Ежегодно выделять средства на спортивно-оздоровительные и культурные мероприятия. Объем необходимых финансовых средств для реализации намеченных мероприятий ежегодно утверждается работодателем.

6.2.2. Обеспечивать прохождение практики студентов средних и высших профессиональных учебных учреждений, заключивших договор с Обществом, по востребованным в Обществе профессиям, и принимать их на работу после окончания учебных учреждений при наличии вакансий.

6.2.3. Принимать на работу бывших работников, уволенных из Общества в связи с призывом на военную службу и при уходе в армию получивших гарантийное письмо от работодателя (его представителя), при наличии вакантных мест.

6.2.4. Предоставлять ответственным по работе с молодежью структурных подразделений время не менее продолжительности одной рабочей смены в месяц согласно утвержденному графику работы с освобождением их от основной работы и с сохранением среднего заработка, для реализации намеченных мероприятий по работе с молодежью.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.5. Обеспечить конструктивное участие профсоюзного комитета в разработке и совершенствовании мероприятий по работе с молодежью.

6.2.6. Ежегодно осуществлять софинансирование реализации мероприятий по работе с молодежью в Обществе.

6.2.7. Осуществлять постоянный контроль и защищать трудовые и иные, непосредственно связанные с ними права молодых работников.

6.2.8. Содействовать привлечению молодых работников:

- к участию в мероприятиях и программах по улучшению условий труда, повышению квалификации;

- к участию в спортивно-оздоровительной и культурной жизни трудовых коллективов, подразделений и Общества в целом.

6.3. Предоставлять по заявлению материальную помощь в размере 2500 рублей работникам, принятым в Общество на работу в течение 1 года впервые после увольнения с военной службы по призыву.

6.4. Предоставлять работнику по его заявлению отпуск в количестве 3-х календарных дней с оплатой по среднему заработку в случае регистрация первого брака. При этом дата события должна включаться в дни предоставляемого отпуска.

Предоставлять работнику по его заявлению отпуск в количестве 3-х календарных дней (5-ти календарных дней для поездки за пределы территории области) с оплатой по среднему заработку на похороны и/или иные мероприятия, связанные с похоронами мужа, жены, родителей или лиц, их заменяющих, детей, в том числе находящихся под опекой, родных сестер и братьев, родителей мужа/жены.

6.5. Предоставлять работнику по его заявлению:

6.5.1. Отпуск без оплаты продолжительностью до 3-х календарных дней:

- в день регистрации первого брака детей;
- в день выписки ребёнка из роддома (отпуск предоставляется отцу).

6.5.2. Однодневный отпуск без оплаты:

- в день проводов детей (или мужа) в Вооруженные силы РФ по призыву;
- в день рождения работника.

6.6. Работникам, обучающимся в образовательных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, или получающим второе и последующее образование одного уровня, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться по согласованию с руководителем структурного подразделения.

6.7. Предоставлять по заявлению работниц и по согласованию с руководителем структурного подразделения, один день отпуска в течение календарного года с оплатой по среднему заработку из расчета 8-ми часового рабочего дня для прохождения медицинского осмотра (обследования) в женской консультации при следующих условиях:

- заявление должно быть подано не позднее, чем за три календарных дня о предоставлении отпуска только на утреннюю (дневную) смену;
- оплата производится по предоставлению справки женской консультации.

Подтверждающая справка должна быть предоставлена в кадровую службу в течение пяти календарных дней со дня прохождения осмотра (обследования). В противном случае этот день не оплачивается, а другой день не предоставляется.

6.8. С момента постановки на учёт в женской консультации до назначения пособия по беременности и родам:

- переводить беременных женщин-работниц на другую работу с освобождением от тяжелых физических работ, работ в ночное время, на высоте, на компьютере и других профессиональных вредностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

6.9. Оказывать материальную помощь в размере 2000 рублей работнику (одному из родителей) по случаю рождения ребенка.

6.10. Оказывать материальную помощь по 1000 рублей ежемесячно работникам (матери, отцу, усыновителю, опекуну), находящимся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком от 1,5 лет до достижения им 3-летнего возраста.

6.11. Предоставлять по заявлению женщинам, имеющим детей, отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам несовершеннолетних детей при поступлении ребенка в первый класс:

- в первый день учебного года отпуск с оплатой по среднему заработку по графику работы;
- в период со второго учебного дня по 15 сентября отпуск без сохранения заработной платы.

6.12. Оказывать работникам, воспитывающим в одной семье четырех и более детей в возрасте до 18 лет ежемесячную материальную помощь в размере 1000 рублей на каждого ребенка. Если оба супруга являются работниками Общества, то материальная помощь выплачивается одному из работников.

6.13. Оказывать вдовам (вдовцам), кроме перечисленных в п. 6.20 настоящего договора, работающим в Обществе и имеющим на иждивении детей в возрасте до 18 лет, ежемесячную материальную помощь в размере 750 рублей на ребенка. Материальная помощь выплачивается, если вдова (вдовец) не вступили в повторный брак.

6.14. Оказывать опекунам, попечителям, работающим в Обществе, ежемесячную материальную помощь в размере 750 рублей на каждого ребенка до 18 лет, находящегося под опекой, попечением.

6.15. Оказывать материальную помощь в размере половины (50%) произведенной родительской платы (без платных дополнительных услуг) за посещение ребенком дошкольного учреждения Управления образования мэрии г. Череповца или дошкольного учреждения Комитета образования и науки администрации г. Новокузнецка работникам:

- одиноким матерям и отцам (мужчинам, усыновившим детей, родители которых не установлены), не состоящим в браке.

6.16. Поощрять работников за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, высокие показатели в работе и в связи с юбилейной датой – 50-летием со дня рождения, безупречно отработавших в Обществе не менее 5 лет, денежной премией в следующих размерах:

- 0,5 месячного должностного оклада – руководителей, специалистов и служащих;

- 1 месячной тарифной ставки присвоенного разряда – рабочих.

6.17. Поощрять работников за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, достигших права выхода на пенсию и безупречно отработавших в Обществе не менее 5 лет набором эмалированной посуды. Состав набора утверждается работодателем (его представителем).

6.18. Поощрять работника за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, вступающего в первый брак и не имеющего грубых нарушений трудовой дисциплины во время работы в Обществе набором эмалированной посуды. Состав набора утверждается работодателем (его представителем).

6.19. Установить гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии с положением о гарантиях и компенсациях работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов, согласованным с профсоюзным комитетом.

6.20. Работникам, получившим производственную травму, работодатель выплачивает компенсацию морального вреда в размере до 0,5 годового среднего заработка работника.

При определении размера компенсации морального вреда учитываются обстоятельства несчастного случая, проценты утраты профессиональной трудоспособности, вина потерпевшего, семейное положение и иные заслуживающие внимания обстоятельства.

В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве или острого отравления, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами акта специального расследования, работодатель выплачивает компенсацию морального вреда каждому члену семьи погибшего работника, включая нетрудоспособных и родившихся после его смерти детей (в случае беременности вдовы на момент гибели работника), в размере годового заработка погибшего работника.

Порядок, сроки и условия выплаты компенсации устанавливаются локальными нормативными актами Общества, согласованными с профсоюзным комитетом.

Иные формы и сроки выплаты возмещения определяются по соглашению между работодателем и семьей погибшего.

Данное возмещение может производиться через страховые компании.

Указанные выплаты не производятся, если в законодательно определенном порядке установлено, что работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. В случае, если в законодательно определенном порядке будет установлено, что умысел или грубая неосторожность работника являлись причиной несчастного случая или способствовали увеличению вреда, в зависимости от степени вины работника размер компенсации может быть уменьшен.

6.21. В случаях, когда при переходящих (одни сутки на другие) сменах, начало смены приходится на последний день отсутствия (отпуск, болезнь, прочие уважительные причины), и работник в эту смену на работу не выходит, за оставшуюся часть смены, приходящуюся на следующие сутки, предоставлять по желанию работника и согласованию с руководителем структурного подразделения дополнительное время отдыха без оплаты.

6.22. Оказывать материальную помощь в случае смерти работника Общества:
- с 1 мая по 31 октября в размере 11000 рублей;
- с 1 ноября по 30 апреля в размере 14000 рублей.

Материальная помощь выплачивается родственнику умершего работника либо иному физическому лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего. Материальная помощь выплачивается при условии обращения не позднее одного месяца со дня выдачи свидетельства о смерти.

6.23. Оказывать работнику материальную помощь в размере 4000 рублей в случае смерти его ближайших родственников (жена, муж, отец, мать, дети, в том числе находящиеся под опекой).

6.24. Производить (в исключительных случаях) при наличии прибыли отчисление средств на благотворительные цели.

6.25. Считать третье воскресенье июля профессиональным праздником – Днем металлурга (без изменения продолжительности отпусков и графика работы).

Оплату за работу в этот день производить как в праздничный день.

6.26. Обеспечить доставку работников Общества (г. Череповец) на смену и со смены от автобусной остановки «Заводуправление Северсталь», организованной на улице Бардина перед улицей Мира, до остановки ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ».

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЛЬГОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ПРОФСОЮЗНОМУ ОРГАНУ, ПОДПИСАВШЕМУ НАСТОЯЩИЙ ДОГОВОР

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

7.2. В целях создания условий для выполнения обязательств по коллективному договору работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование отапливаемое, электрифицированное, оборудованное мебелью помещение, средства связи, оргтехсредства, унифицированное программное обеспечение, необходимые локальные нормативные акты Общества, организует за свой счет уборку и ремонт помещения и оргтехники.

Работодатель (его представители), руководители структурных подразделений безвозмездно предоставляют профсоюзному комитету помещения для проведения собраний (конференций), заседаний, хранения документации, а также предоставляют возможность размещения официальной профсоюзной информации в доступном для всех работников месте.

7.3. Работодатель признает право профсоюзного органа на информацию по социально-экономическим, трудовым вопросам, включенным в коллективный договор.

Представители профсоюзного органа обязуются не разглашать полученных сведений, составляющих коммерческую тайну.

Работодатель (его представители) обязуются информировать своевременно и в письменной форме выборный профсоюзный орган по вопросам:

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

7.4. Профсоюзный комитет принимает участие в решении вопросов реструктуризации Общества, если данные решения могут повлечь за собой высвобождение работников.

7.5. Выборный профсоюзный орган, уполномоченные по охране труда профсоюзной организации осуществляют контроль соблюдения трудового законодательства и коллективного договора.

Должностные лица обязаны предоставлять все необходимые на этот счет документы и показатели. Если должностное лицо в данный момент не имеет возможности или отказывается предоставлять материалы для контроля и проверки, вопрос решается с его вышестоящим руководителем, о чем ставится в известность генеральный директор или директор Общества, курирующий эти вопросы.

7.6. Руководители структурных подразделений не препятствуют представителям выборного профсоюзного органа посещать цехи, отделы, производства Общества для осуществления контроля над соблюдением трудового законодательства РФ и условий настоящего договора.

7.7. Оплата членских профсоюзных взносов члена профсоюза – работника Общества производится по безналичному расчету путем ежемесячного удержания их из заработной платы члена профсоюза через бухгалтерию Общества по его личному заявлению.

Работодатель обязуется бесплатно перечислять взносы профкому не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным.

7.8. В структурных подразделениях председателям цехкомов (учкомов), не освобожденным от своей производственной работы, предоставляется 8 часов в месяц с освобождением от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей, предусмотренных коллективным договором в интересах работников.

Председатель цехкома (учкома) обязан не позднее, чем за 3 дня письменно предупредить руководителя структурного подразделения об использовании указанного времени.

Председателю профкома филиала Новокузнецкий, не освобожденному от своей производственной работы, предоставляется 1 день в неделю с освобождением от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей, предусмотренных коллективным договором, в интересах работников, о чем он обязан не позднее, чем за 3 дня письменно предупредить работодателя (его представителя) об использовании указанного времени.

Старшему уполномоченному по охране труда выборного профоргана структурного подразделения, не освобожденному от своей производственной деятельности, руководитель структурного подразделения предоставляет в соответствии с утвержденным графиком еженедельных обходов время для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

7.9. Выборный профсоюзный орган может проводить в рабочее время заседания по вопросам, отнесенным законодательством или настоящим коллективным договором к согласованному (совместному) решению администрации и профсоюзного органа, а также для принятия и направления мотивированного мнения по проекту

локального нормативного акта или при расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя, а также по согласованию с руководителем структурного подразделения проводить краткосрочную учебу профсоюзного актива, включая членов профкома, уполномоченных по охране труда.

7.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка работников – членов профсоюза, избранных делегатами съезда ГМПР, конференций территориальной, первичной профсоюзной организации, для участия в работе этих и ими избранных профсоюзных органов, а также профсоюзный актив на краткосрочную учебу.

7.11. Работодатель признает право преемственности выборного профсоюзного органа выполнять все предусмотренные по нему договоренности, и после реорганизации Общества до истечения срока действия настоящего договора.

7.12. Предусмотренные законодательством и настоящим коллективным договором условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа Общества реализуются на основании смет в порядке, устанавливаемом сторонами настоящего договора.

8. РАССМОТРЕНИЕ ОБРАЩЕНИЙ РАБОТНИКОВ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

8.1.1. Обращения работников рассматриваются с соблюдением порядка, установленного Инструкцией об организации документационного обеспечения управленческой деятельности в Обществе.

Работодатель (его представители), руководители структурных подразделений при рассмотрении и разрешении обращений работников обязаны:

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

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

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

8.1.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссией по трудовым спорам Общества и/или судом.

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

8.2. При возникновении разногласий работник самостоятельно обращается к работодателю (его представителю), руководителю структурного подразделения или с помощью выборной профсоюзной организации ведет переговоры с ними, а затем обращается в комиссию по трудовым спорам (КТС) или суд.

8.3. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем (его представителем) по вопросам применения действующих норм трудового права, коллективного договора, других соглашений о труде, трудового договора, (за исключением споров, по которым законодательством установлен иной порядок их разрешения), рассматриваются комиссией по трудовым спорам (КТС) Общества в порядке, установленном действующим законодательством.

8.4. Комиссия по трудовым спорам в своей работе руководствуется законодательством РФ и положением о комиссии по трудовым спорам, согласованным с профсоюзным комитетом.

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

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

8.7. Организационно-техническое обеспечение и обслуживание деятельности КТС осуществляется работодателем (его представителем).

9. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль выполнения настоящего договора осуществляется непосредственно сторонами договора, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Для осуществления контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого информацию.

9.3. В случае обнаружения отклонений от выполнения коллективного договора профсоюзный комитет доводит информацию до сведения генерального директора и при необходимости может требовать принятия мер воздействия, вплоть до освобождения от занимаемой должности лиц, грубо нарушающих положения договора.

9.4. Стороны отчитываются о ходе выполнения коллективного договора ежегодно на конференции трудового коллектива и/или путем совместного подписания соответствующего отчета.

9.5. Любая из сторон вправе вносить в период действия договора предложения об изменении, дополнении и продлении коллективного договора. Изменения и дополнения настоящего договора производятся в порядке, установленном для его заключения, в соответствии со ст. 44 ТК РФ, в виде совместных постановлений.

Толкование применения норм коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, с оформлением совместного решения.

9.6. Должностные лица сторон, подписавших коллективный договор, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.7. Коллективный договор, утвержденный конференцией трудового коллектива Общества, вступает в силу с 01 апреля 2018 года и действует по 31 декабря 2020 года.

Генеральный директор
ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ»

А.А. Коленов

18 апреля 2018 г.



Председатель профсоюзного
комитета ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ»

Г.А. Смирнова

казенное учреждение Вологодской области
«Центр занятости населения
Вологодской области»
1035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. ...
Тел./факс: (8172) 73-02-30

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
коллективного договора проведена
"19" 04 20 18 г.
за № 26

18 апреля 2018 г.



и. директор ОДПР и ОТ
Иванов О.С.