

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«ЗЛАТОУСТОВСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(срок действия с 01.06.2021 г. по 31.05.2024 г.)

Утвержден и подписан на
конференции трудового коллектива
ООО «ЗМЗ» 31 мая 2021 года

**Златоуст
2021 год**

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.....	5
Раздел 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ, ТРУДОУСТРОЙСТВА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ ПРИ ПОТЕРЕ РАБОТЫ	8
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	9
Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	10
Раздел 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА (ПЕРЕРЫВЫ, ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ, ОТПУСКА)	13
Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	15
Раздел 8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ	17
Раздел 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА	18
Раздел 10. ОХРАНА ТРУДА.....	19
Раздел 11. УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА	23
Раздел 12. ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ	24
Раздел 13. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗА ГМПР В ОБЩЕСТВЕ	24
Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ.....	27
Раздел 15. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В УСЛОВИЯХ РЕОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	28

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные понятия.

Коллективный договор (далее Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ООО «ЗМЗ» и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Работодатель – общество с ограниченной ответственностью «Златоустовский металлургический завод» (далее «ООО «ЗМЗ»).

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Представители работников – уполномоченная в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации – Первичная профсоюзная организация работников общества с ограниченной ответственностью «Златоустовский металлургический завод» Горно-металлургического профсоюза России (далее Профсоюз), на представительство в соответствии с Уставом Горно-металлургического профсоюза, решением конференции работников.

1.2. Предмет Договора.

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей в области соблюдения социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, включая общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам и их семьям, взаимные обязательства и ответственность, соблюдения трудовой дисциплины.

1.3. Цель Договора.

Настоящий договор направлен на установление за счет средств ООО «ЗМЗ» дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, прав и льгот для Работников, регламентацию взаимоотношений сторон, с целью объединения усилий сторон для сохранения социально-экономической стабильности и конкурентоспособности ООО «ЗМЗ», как обязательного условия повышения уровня жизни работников.

1.4. Признание профсоюзных прав.

Работники и Работодатель признают ППО ООО «ЗМЗ» ГМПР представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-трудовых интересов работников ООО «ЗМЗ».

Работники уполномочивают Профсоюз на ведение коллективных переговоров, поручают подписать Договор, вносить в него изменения в порядке, установленном ТК РФ, начинать переговоры на следующий срок за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

Работодатель и профсоюз осуществляют контроль за исполнением настоящего Договора, а также создают условия по реализации права работников на участие в управлении организацией (в соответствии с гл. 8 ТК РФ).

1.5. Стороны Договора.

Сторонами настоящего Договора являются:

– ООО «ЗМЗ», в лице руководителя Общества, действующего на основании Устава;

– Работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации работников ООО «ЗМЗ» Горно-металлургического профсоюза России.

1.6. Сфера действия Договора.

Действие настоящего договора распространяется на Работодателя и Работников ООО «ЗМЗ».

1.7. Основные принципы отношений сторон.

Стороны, заключившие настоящий Договор, признают полномочия друг друга, и обязуются строить свои отношения на принципах социального партнерства, изложенных в Трудовом Кодексе РФ, а также в соответствии с Отраслевым Тарифным Соглашением по Горно-металлургическому комплексу РФ, Трехсторонним Региональным Соглашением по Челябинской области, законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.8. Срок действия Договора.

Договор вступает в силу с 01.06.2021 года и действует в течение 3-х лет.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более 3-х лет.

В случае если ни одна из сторон не вышла с инициативой о заключении нового коллективного договора, то он продолжает действовать до заключения нового, но на срок не более чем 1 год.

Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств.

При разработке нового коллективного договора стороны стремятся сохранить уровень льгот и гарантий для работников из прежнего Договора, учитывая реальность сохраняемых обязательств.

1.9. Порядок доведения текста Договора до работников.

Договор подлежит опубликованию в газете «Златоустовский металлург» не позднее одного месяца со дня подписания сторонами Договора и его размещению на официальном сайте ООО «ЗМЗ».

Работодатель и Профсоюз обязуются не позднее двух месяцев со дня подписания Договора изготовить по пятьдесят экземпляров Договора и направить их в подразделения предприятия для ознакомления работников ООО «ЗМЗ».

Полный текст договора в обязательном порядке хранится в отделе кадров для ознакомления с ним принимаемых работников, а также в профсоюзном комитете ООО «ЗМЗ» (далее Профком).

1.10. Финансовое обеспечение условий Договора.

Работодатель и Профсоюз согласились с необходимостью обеспечения высокопроизводительной и экономичной работы для создания финансовых возможностей реализации условий договора.

1.11. Признание соглашений.

Работодатель и Профсоюз при разработке настоящего коллективного договора за основу берут положения Отраслевого тарифного соглашения по Горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020 - 2022 годы (в ред. Соглашения, утв. Горно-металлургическим профсоюзом России, Общероссийским отраслевым объединением

работодателей "Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России" 21.12.2020г.) и положения Регионального соглашения между Челябинским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Челябинской области», Челябинской областной ассоциацией работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Челябинской области на 2021-2023 годы. Трудовые и социальные гарантии работникам, установленные настоящим Договором, считаются минимальными.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Права работников.

Работник имеет право на:

- 2.1.1. заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами;
- 2.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Договором;
- 2.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, установленной в ООО «ЗМЗ», в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.1.5. 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 в соответствии с ТК РФ и настоящим Договором;
- 2.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- 2.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Договором;
- 2.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 2.1.9. участие в управлении предприятием в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором формах;
- 2.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении настоящего Договора;
- 2.1.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 2.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2.1.13. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

2.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Права работодателя.

Работодатель имеет право на:

- 2.2.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2.2.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 2.2.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.2.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка предприятия;
- 2.2.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и локальными документами ООО «ЗМЗ»;
- 2.2.6. принимать локальные нормативные акты, не противоречащие действующему законодательству РФ.

2.3. Обязанности работников.

Работник обязан:

- 2.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными актами;
- 2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка предприятия;
- 2.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.3.4. участвовать в сменно-встречных собраниях;
- 2.3.5. соблюдать пропускной и внутриобъектовый режим;
- 2.3.6. выполнять установленные нормы труда;
- 2.3.7. соблюдать требования правил охраны труда и применять безопасные методы и приемы выполнения работ;
- 2.3.8. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 2.3.9. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- 2.3.10. возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2.3.11. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым договором.

2.4. Обязанности работодателя.

Работодатель обязан:

- 2.4.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора и трудовых договоров;

- 2.4.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 2.4.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 2.4.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 2.4.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 2.4.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 2.4.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
- 2.4.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 2.4.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 2.4.10. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 2.4.11. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении предприятием в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами формах, в том числе получение от работодателя информации по письменному запросу профкома по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 2.4.12. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 2.4.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 2.4.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 2.4.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- 2.4.16. ежемесячно направлять в первичную профсоюзную организацию информацию о социально-экономическом положении работников по согласованной Отраслевым тарифным соглашением по Горно-металлургическому комплексу РФ на 2020-2022 годы форме (приложение № 1 к ОТС).
- 2.4.17. ежеквартально направлять в первичную профсоюзную организацию информацию в рамках проведения Социального мониторинга по согласованной Трехстороннего Регионального соглашения по Челябинской области на 2021-2023 форме (приложение №2 к Региональному соглашению).

2.5. Защита персональных данных работников.

Работодатель обеспечивает защиту персональных данных работников в соответствии с Федеральным Законом «О персональных данных», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Положением «О защите персональных данных сотрудников ООО «ЗМЗ».

Раздел 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ, ТРУДОУСТРОЙСТВА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ ПРИ ПОТЕРЕ РАБОТЫ

3.1. Обеспечение занятости работников.

Деятельность в сфере занятости стороны осуществляют в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

Работодатель признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работника, и будет принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест, соблюдению условий трудовых договоров, при условии роста объемов производства и производительности труда.

В целях обеспечения занятости и предотвращения массового увольнения (высвобождения) работников при изменении организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) работодатель в качестве необходимых мер осуществляет:

- введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев с учетом мнения Профкома;
- разработку и реализацию планов подготовки и переподготовки кадров;
- переводы работников в другие подразделения ООО «ЗМЗ».

3.2. Сокращение численности или штата работников.

3.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязуется:

а) сообщить об этом в письменной форме профсоюзному комитету в срок не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников предприятия может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерием массового увольнения по инициативе работодателя считать: - за период времени 30 дней, 90 дней и 180 дней доля увольняемых от общей численности – 5, 10, 15 и более процентов соответственно.

б) принять все меры для сохранения наибольшего количества рабочих мест за счет перепрофилирования производства, создания новых рабочих мест, переобучения персонала;

в) в целях стабилизации занятости принять совместно с профсоюзным комитетом меры по формированию новых производственных структур, развитию действующих производств и созданию новых рабочих мест;

г) при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации учитывать прочие преимущественные права, предусмотренные ст. 179 ТК РФ;

д) по письменному заявлению высвобождаемого работника выдавать ему рекомендательное письмо и/или характеристику, содержащую объективную информацию о специализации работника, видах выполняемых работ и о его отношении к работе.

3.2.2. при сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию, и от одновременного увольнения супругов, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

3.2.3. Не допускать в соответствии со статьей 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников.

3.2.4. Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, работодатель предоставляет, при наличии производственной возможности, время для поиска работы – не более 4 часов в месяц с оплатой по тарифу присвоенного разряда.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Продолжительность рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников ООО «ЗМЗ» не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, при наличии письменного согласия работников, устанавливается трудовым договором, но не более 40 часов в неделю, с выплатой денежной компенсации за условия труда согласно трудовому договору.

4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены).

В зависимости от производственных особенностей и с учетом мнения представителя работников, в ООО «ЗМЗ» Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаются различные варианты графиков сменности. Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней. Установление или изменение графиков сменности производится совместным решением работодателя и Профкома. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работодатель производит дополнительную оплату за участие в сменно-встречных собраниях на рабочих участках, определенных перечнем. Перечень рабочих участков, порядок и условия доплаты устанавливаются работодателем с учётом мнения Профкома.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может превышать 11,5 часов, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Основные положения.

Основные положения об оплате труда утверждаются руководителем Общества или иным уполномоченным лицом с учетом мнения Профкома.

5.2. Гарантии минимального размера заработной платы.

5.2.1. Оплата труда работников ООО «ЗМЗ» производится на основании тарифных ставок/окладов, установленных единой тарифной сеткой (ЕТС). В период действия Договора работодатель стремится довести минимальную тарифную ставку работника в нормальных условиях труда до уровня не ниже 0,75 МРОТ, действующего по состоянию на 01.01.2021г. в Челябинской области (58 руб./час). Премирование (поощрение) производится в соответствии с положениями «Об оплате труда и премировании работников ООО «ЗМЗ».

5.2.2. Для работников основных видов деятельности минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени в 2021 году будет повышен не менее чем до 1,8 прожиточного минимума трудоспособного населения в Челябинской области.

Для работников неосновных видов деятельности минимальная заработная плата не может быть ниже 1,45 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.

Разделение видов деятельности на основные и неосновные в целях применения настоящего раздела производится локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения Профкома.

В период действия Договора при изменении норм Отраслевого тарифного соглашения размер минимальной заработной платы соответственно изменяется.

5.2.3. Работодатель обеспечивает сохранение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы работников через увеличение ставок (окладов) не реже одного раза за календарный год одновременно для всех категорий работников на величину выше индекса потребительских цен на товары и услуги в Челябинской области. Конкретный порядок индексации устанавливается локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения Профкома.

В случаях, когда экономическое состояние и финансовая возможность не позволяют работодателю обеспечить индексацию заработной платы выше индекса потребительских цен на товары и услуги в отчетном году, работодатель обязан представить мотивированное обоснование Профкому.

5.2.4. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников при безубыточной деятельности организации, наличии источников для повышения зарплаты, с учетом производительности труда. Условия и размеры повышения определяются локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения Профкома.

5.2.5. Работодатель за период действия Договора доводит долю условно-постоянной части заработной платы до размера не менее 60-70 процентов (тарифная ставка / должностной

оклад, доплата за условия труда, многосменный режим работы, по районному коэффициенту и другие доплаты, надбавки, не связанные с результатами труда работника).

5.2.6. В период действия Договора Работодатель будет стремиться довести соотношение средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в Челябинской области не ниже четырех.

5.3. Оплата труда в особых условиях.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с положениями «Об оплате труда и премировании работников ООО «ЗМЗ».

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда

Размер денежной компенсации за условия труда на рабочих местах с вредными условиями труда третьей и четвертой степени или опасными условиями труда, при продолжительности рабочей недели 40 часов, устанавливается в размере 50% тарифной ставки к оплате за каждый час работы сверх 36 часов в неделю.

5.4. Совмещение профессий.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по той же профессии (должности).

Возложение на работника дополнительных трудовых обязанностей в связи с внедрением профессионального стандарта и выполнением, в связи с этим, трудовых функций, предусмотренных по разным профессиям ЕТКС, является поручением дополнительной работы.

Размеры доплаты за дополнительную работу устанавливаются в соответствии с действующим в ООО «ЗМЗ» положением, утвержденным руководителем Общества с учетом мнения Профкома.

5.5. Дистанционная (удаленная) работа.

Условие о выполнении работником трудовой функции дистанционно, а также порядок взаимодействия работодателя и работника, режим рабочего времени, обеспечение работника необходимым оборудованием и средствами для выполнения трудовой функции и прочие вопросы организации дистанционной работы предусматриваются трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

При временном переводе на дистанционную (удаленную) работу условия и размеры оплаты труда, в том числе премирования, сохраняются при сохранении продолжительности рабочего времени, норм труда, объема выполняемых работ и должностных обязанностей.

5.6. Надбавка за профессиональное мастерство.

Производить надбавки за профессиональное мастерство (высокую квалификацию) в соответствии с действующим в ООО «ЗМЗ» положением, утвержденным руководителем Общества с учетом мнения Профкома.

5.7. Пересмотр норм труда.

Пересмотр работодателем норм труда производится при наличии экономического обоснования и с учетом мнения Профкома.

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

5.8. Оплата времени простоев.

Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

В случае возникновения простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, работодатель уведомляет работника о направлении в простой.

5.9. Оплата труда в ночное время.

За каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 6-00) производится доплата в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада).

5.10. Оплата сверхурочных работ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.11. Оплата выходных и нерабочих праздничных дней.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере установленной тарифной ставки.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивается в повышенном размере с учетом двойной дневной или часовой тарифной ставки или по двойным сдельным расценкам и с учетом двойных компенсационных доплат и надбавок.

5.12. Порядок выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы производится два раза: первая выплата заработной платы производится 30 числа текущего месяца; окончательная выплата заработной платы – 15 числа месяца, следующего за отработанным. Размер первой выплаты заработной платы не должен быть ниже тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на банковский счет работника. Все расходы по обеспечению безналичного способа выплаты заработной платы на счет работника несет работодатель. Моментом выплаты заработной платы считается момент зачисления денежных средств на счет работника.

5.13. Исчисление средней заработной платы.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды оплат, независимо от источников этих выплат.

Расчет средней заработной платы работникам производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

5.14. Права работников в случае задержки выплаты заработной платы.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу, кроме случаев указанных в ст. 142 ТК РФ, и отсутствовать на рабочем месте до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.15. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

При нарушении работодателем установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Раздел 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА (перерывы, выходные и праздничные дни, отпуска)

6.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены)

Работники имеют право пользоваться во время смены перерывами для отдыха, обогрева и перерывом на обед, по времени и продолжительности соответствующими установленным графикам. На рабочих местах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «ЗМЗ».

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляется возможность в необходимых случаях делать перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Продолжительность указанных перерывов устанавливается работодателем с учетом мнения

Профкома. В этих целях работодатель оборудует отапливаемые помещения в месте проводимых работ, расстояние до которых не должно превышать 75 метров.

6.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях и порядке, установленных ст. 113 Трудового кодекса РФ.

6.3. Ежегодные отпуска.

Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком. Все дополнительные отпуска, как правило, присоединяются к основному оплачиваемому отпуску.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается на основании ТК РФ и иных федеральных законов, определяется Положением «О продолжительности ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам ООО «ЗМЗ», утвержденным руководителем Общества с учетом мнения Профкома.

6.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, установленным Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Работник должен заявить в письменной форме о своем праве на использование отпуска в удобное для него время до составления графика отпусков, а работодатель обязан при составлении графика отпусков это право учитывать.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может делиться на части, при этом продолжительность хотя бы одной из них должна быть не менее 14 календарных дней.

6.5. Социальные отпуска.

Для решения социально - бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и другими уважительными причинами, работник по письменному заявлению и с разрешения руководителя имеет право получить краткосрочный отпуск, как правило, непосредственно к дате события с оплатой по тарифу (окладу) присвоенного разряда:

а) в случаях смерти близких родственников и родных - продолжительностью до 3 рабочих дней в пределах 5 календарных дней отпуска согласно ст. 128 ТК РФ;

Примечание: в понятие «близкие родственники и родные» входят: муж (жена), родители, родители мужа (жены), дети, родные братья и сестры, бабушки и дедушки.

б) в случаях регистрации брака - продолжительностью до 3 рабочих дней в пределах 5 календарных дней отпуска согласно ст. 128 ТК РФ;

в) в связи с поступлением детей в 1 класс – 1 рабочий день в день начала учебного года. Указанный отпуск предоставляется одному из родителей (опекунов), являющихся работниками завода.

Если позволяют производственные условия:

а) по желанию родителей (опекунов) первоклассников предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- сроком до двух недель в течение сентября;
- сроком до двух месяцев в течение учебного года родителям (опекунам) детей-инвалидов и родителям, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет.

б) по желанию одного из родителей, имеющих детей младшего школьного возраста (2–4 класс), предоставлять в день начала учебного года однодневный отпуск (время) без сохранения заработной платы.

в) по желанию одного из родителей, имеющих детей выпускных классов (9 и 11 класс), предоставлять на «Последний звонок» однодневный отпуск (время) без сохранения заработной платы.

г) по желанию родителей при провах детей или жены при провах мужа в Вооруженные силы РФ по призыву предоставлять однодневный отпуск (время) без сохранения заработной платы.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Социальная защита работников

7.1.1. Профсоюз оказывает материальную помощь работникам ООО «ЗМЗ», состоящим в ГМПР и выплачивающим солидарный взнос, в соответствии с положением «О порядке оказания материальной помощи членам первичной профсоюзной организации работников общества с ограниченной ответственностью «Златоустовский металлургический завод» Горно-металлургического профсоюза России.

7.1.2. Работодатель удерживает, при наличии возможности, из заработной платы и других выплат, начисленных в рамках трудовых отношений, работника по его личному заявлению суммы:

- питания в столовых на территории ООО «ЗМЗ», в счет ежемесячного возмещения работодателю расходов, понесенных им по договору об оказании услуг питания;
- стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря, при их предоставлении работникам в соответствии с договором, заключенным ООО «ЗМЗ»;
- стоимости мероприятий и услуг, предоставляемых по желанию работников в рамках договоров, заключаемых ООО «ЗМЗ»;

7.1.3. Работнику, добросовестно отработавшему и увольняющемуся с предприятия по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, кроме досрочной), выплачивается материальная помощь в размере одного среднего месячного заработка, при общем стаже работы на предприятиях металлургической отрасли Златоустовского городского округа для женщин 20 лет, для мужчин – 25 лет.

7.1.4. Стороны закрепили намерение обсудить возможные варианты заключения договоров добровольного медицинского страхования, в том числе предусматривающих страховые выплаты работникам в случае утраты профессиональной трудоспособности от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.5. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве или острого отравления, связанного с производственной деятельностью, которого подтверждена материалами акта установленной формы, работодатель в качестве возмещения морального

вреда выплачивает сверх установленных законодательством сумм единовременное пособие в размере не менее годового заработка на каждого члена семьи погибшего работника, включая нетрудоспособных и родившихся после его смерти детей (в случае беременности вдовы на момент гибели работника), исчисленного за последние 12 месяцев, в срок не более 6 месяцев со дня смерти работника.

Примечание: в понятие «члены семьи» входят: супруги, дети, родители.

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

Указанные выплаты не производятся, если в законодательно определенном порядке установлено, что работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

7.2. Защита детства и материнства.

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

7.2.2. Работодатель, при наличии производственной возможности, создает беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до трех лет, условия для работы в режиме гибкого рабочего времени по их письменному заявлению.

7.2.3. При сокращении численности или штата работников, при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдается работникам:

- из неполных семей, воспитывающих одного ребенка и более до 14 лет без супруга (и), чей заработок является основным доходом семьи;
- имеющих многодетные семьи (троих и более детей до 14 лет);
- имеющих детей до 14 лет, но один из супругов признан судом недееспособным.

7.2.4. Оказывать работникам, имеющим неполные семьи, многодетные семьи, материальную помощь с целью частичной компенсации затрат на содержание детей в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяет работодатель соответствующим Положением с учётом мнения Профкома.

7.3. Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями.

7.3.1. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным ТК РФ).

7.3.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются, если позволяют

производственные условия, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанные гарантии также распространяются на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

7.3.3. Работодатель при рождении ребенка выплачивает одному из родителей – работнику ООО «ЗМЗ» единовременную материальную помощь в размере 5000 рублей на каждого родившегося ребенка, при условии, что стаж работника на предприятиях металлургической отрасли Златоустовского городского округа составляет не менее 3-х лет. Работодатель стремится увеличивать ежегодно в течение действия Договора сумму материальной помощи.

7.3.4. Работодатель оказывает содействия в деятельности комиссии по работе среди женщин.

7.4. Организация питания.

7.4.1. Работодатель обеспечивает возможность для горячего питания работникам во время рабочей смены. Для этих целей работодатель оборудует помещения для приема пищи.

7.4.2. Работодатель обеспечивает устойчивое функционирование системы оплаты обедов работников по безналичному расчету, в т.ч. с использованием пластиковых карточек, с последующим ежемесячным удержанием из заработной платы работников стоимости питания.

7.4.3. Работодатель совместно с Профсоюзом осуществляет контроль за работой столовых и за порядком в помещениях для приёма пищи.

7.5. Культурно-массовые и оздоровительные мероприятия.

7.5.1. Финансировать программу культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников, членов их семей и пенсионеров в счет средств, предусмотренных Профсоюзом на организацию культурно-массовой работы и собственных средств предприятия, в соответствии с утвержденным социальным бюджетом, в том числе:

- организовывать для детей в возрасте от 1 года до 14 лет включительно бесплатные новогодние подарки (одному из родителей);
- частично компенсировать стоимость путевок в летние детские оздоровительные лагеря;
- организовывать мероприятия для первоклассников с вручением набора первоклассника.

7.5.2. Работодатель разрешает без ущерба для производства освобождение от работы работников предприятия, участвующих в заводских культурно-массовых и спортивных мероприятиях, с сохранением оплаты труда;

7.5.3. Работодатель и Профсоюз производят совместно планирование и финансирование профессионального праздника – Дня металлурга (третье воскресенье июля).

7.6. Социальная защита ветеранов завода.

Стороны договорились:

7.6.1. Оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам завода при наличии финансовой возможности.

7.6.2. Оформлять льготную подписку на газету «Златоустовский металлург».

Раздел 8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Для закрепления молодых кадров и улучшения социальной защищенности молодых работников, работодатель имеет право:

- организовывать наставничество, закреплять за молодыми работниками квалифицированных работников (наставников);
- осуществлять подготовку резерва на замещение вакантных должностей руководителей и специалистов;
- финансировать программу работы с молодежью в соответствии с утвержденным бюджетом.

8.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон считать закрепление молодых работников на предприятии, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.

В этих целях стороны совместно разрабатывают программы по закреплению и стимулированию молодежи.

8.3. ООО «ЗМЗ» предоставляет возможность прохождения ознакомительной, производственной и преддипломной практик студентам средних и высших профессиональных учебных заведений, в соответствии с договором о совместной деятельности.

Раздел 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

9.1. Условия для профессионального роста.

Стороны договорились, что работодатель создает все необходимые условия для профессионального роста работников:

- организует на предприятии систему профессиональной подготовки кадров, чтобы каждый работник, а также вновь поступивший имел возможность освоить профессию, в том числе вторую, смежную;
- организует повышение квалификации и получение экономических знаний, знаний по охране труда и промышленной безопасности в соответствии с ежегодно утвержденными планами и сметой.

9.2. Условия для работников, совмещающих работу с учебой.

Работникам, совмещающим работу с учебой в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, программам бакалавриата, специалитета, магистратуры или среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, получающим образование соответствующего уровня впервые, и уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, помимо льгот и компенсаций, предусмотренных главой 26 Трудового Кодекса РФ, предоставляются:

- при наличии производственной возможности, работа в удобную для учебы смену;
- ежегодный отпуск, при наличии производственной возможности, в удобное для работника время, учтенное при составлении графика отпусков.

9.3. Право работников на переобучение, переквалификацию.

При возникновении необходимости сокращения рабочих мест, работодатель организует переобучение работников, с их согласия, тем профессиям, по которым имеются или предполагаются вакансии.

При возникновении вакансий или введении новых должностей, работодатель обязан предложить их замещение, прежде всего работникам предприятия, имеющим соответствующую квалификацию и уровень знаний, а также организовывать своими силами обучение претендентов на это место или должность, в случаях, если подобное обучение не превышает одного месяца. В случае если на имеющуюся вакансию претендуют сразу несколько человек, работодатель имеет право провести конкурс или выбрать претендентов по своему усмотрению.

Раздел 10. ОХРАНА ТРУДА

10.1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда.

Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников предусматривает совместные действия работодателя и Профком по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организацию производственного и профсоюзного контроля охраны труда на рабочих местах.

На производстве должны быть обеспечены здоровые и безопасные условия труда, нормальные санитарно-бытовые условия, благоприятная производственная и окружающая среда в соответствии с действующими нормами и правилами. Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

В вопросах обеспечения безопасных условий и охраны труда стороны договорились руководствоваться Отраслевым тарифным соглашением и создавать совместный комитет (комиссию) по охране труда, деятельность которого определяется соответствующим Положением. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не меньше, чем установлено действующим законодательством.

Работодатель в своей деятельности по обеспечению предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, руководствуется Приказом Минтруда России от 10.12.2012 № 580н.

10.2. Специальная оценка условий труда.

Работодатель проводит специальную оценку условий труда в соответствие с требованиями Федерального закона №426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда», по утвержденному на ООО «ЗМЗ» графику.

Работодатель разрабатывает до начала проведения специальной оценки условий труда локальный нормативный акт о порядке определения времени нахождения работников под воздействием вредных производственных факторов с учетом мнения Профкома.

Работодатель включает в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда не менее двух представителей Профкома. При участии неосвобожденного представителя Профкома в проведении специальной оценки условий труда за ним сохраняется заработная плата.

Работодатель разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда с указанием необходимых для их реализации средств в размере не меньше, чем установлено законодательством.

Работодатель по результатам проведения специальной оценки условий труда оценивает степень воздействия вредных и опасных производственных факторов и определяет с учетом мнения Профкома перечень льгот и компенсационных выплат по каждому рабочему месту, информирует работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, а также о мерах защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, гарантиях и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

10.3. Общественный контроль охраны труда.

Общественный контроль состояния условий и охраны труда, производственной и окружающей среды осуществляют уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюза, представители Профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда организаций, действующие на основании законодательства и соответствующих положений.

Работодатель создает уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза необходимые условия для выполнения ими общественных обязанностей, предусматривает меры их морального, материального поощрения.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда, временный перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия Профкома.

Работодатель вправе привлекать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, либо представителя Профкома для участия в:

- комиссии по оценке и приёму спецодежды, обуви и СИЗ;
- комиссии по расследованию несчастных случаев и инцидентов на производстве;
- комиссии по испытаниям и приёму в эксплуатацию средств производства;
- комиссии по проверке знаний требований охраны труда.

Работодатель содействует Профсоюзу в проведении смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

Представители Профкома, уполномоченные по охране труда имеют право направить в комитет (комиссию) по охране труда информацию о выявленных нарушениях по охране труда, санитарных требований и трудового законодательства. Комитет (комиссия) обязан рассмотреть данное представление и принять меры по устранению выявленных нарушений в разумные сроки.

10.4. Расследование несчастных случаев.

Расследование несчастных случаев проводится в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работодатель и Профсоюз договорились о том, что:

- работодатель предоставляет Профкому и вышестоящим профсоюзным организациям информацию о несчастных случаях и инцидентах на производстве в случаях, определенных законодательством;
- расследование несчастных случаев и инцидентов на производстве осуществляется с участием Профкома;

– работодатель освобождает от работы пострадавшего работника, пожелавшего лично участвовать в расследовании произошедшего с ним несчастного случая, с сохранением рабочего места и среднего заработка на период мероприятий связанных с расследованием.

10.5. Обеспечение работников средствами защиты, мылом, молоком и др.

Работники, обеспечиваются в соответствии с условиями труда бесплатно молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с действующим законодательством. Бесплатная выдача молока производится за дни фактической занятости на рабочих местах, где имеются вредные производственные факторы, предусмотренные Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока и уровне которых превышают установленные нормативы.

В соответствии с действующим законодательством выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Замена выдачи молока компенсационной выплатой определяется «Порядком замены выдачи молока компенсационной выплатой», утвержденным руководителем Общества с учётом мнения Профкома. В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки труда условий труда, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Для работников, занятых на горячих и вредных работах, обеспечивается питьевой режим согласно действующим нормативным документам.

Работодатель, за счет средств ООО «ЗМЗ», в целях защиты от опасных и вредных производственных факторов обеспечивает работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию в соответствии с установленным Законодательством, и по соответствующим нормам выдачи. Применение работниками средств индивидуальной защиты во вредных и опасных условиях труда не является основанием для отмены льгот и компенсаций.

Работодатель обеспечивает все подразделения ООО «ЗМЗ» медицинскими аптечками для оказания доврачебной помощи, а также средствами информации и наглядной агитации по вопросам охраны труда.

Хранение, стирка, чистка, ремонт средств индивидуальной защиты работников осуществляется за счет средств работодателя.

Исчисление сроков выдачи спецодежды производится в зависимости от установленной нормы времени носки.

В тех случаях, когда спецодежда, выданная на установленный срок по нормам, досрочно пришла в негодность или утрачена на территории ООО «ЗМЗ» по причинам, независящим от работника, она должна быть своевременно отремонтирована или заменена годной.

10.6. Медицинское обслуживание.

Медицинское обслуживание работников ООО «ЗМЗ» производится на основании договора между медицинской организацией и ООО «ЗМЗ» на территории предприятия.

На основании ст.213 ТК РФ, в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, и Приказом Министерства Здравоохранения России № 1420н от 31.12.2020г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» работники, занятые на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения допуска этих работников к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанные с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательные психиатрические освидетельствования в рамках периодического медицинского осмотра с периодичностью, установленной для данного вида деятельности (работ),

Работники, занятые на работах, при выполнении которых проводятся обязательные медицинские осмотры в соответствии с утвержденным законодательством Российской Федерации перечнем, обязаны проходить предсменные медицинские осмотры. Порядок проведения предсменных медицинских осмотров устанавливается локальными нормативными актами ООО «ЗМЗ»

Предварительные (при поступлении на работу), периодические, предсменные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Не допускаются к выполнению трудовых обязанностей работники, не прошедшие в установленном порядке обязательные медицинские осмотры (обследования), а также в случае медицинских противопоказаний.

10.7. Обучение, инструктаж и проверка знаний требований охраны труда.

В соответствии с законодательством работники, в том числе руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

10.8. Диспансеризация.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном действующим законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Количество дней освобождения от работы определяется согласно ТК РФ. Порядок оформления дней для

прохождения диспансеризации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Раздел 11. УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

11.1. Воспитательная работа.

Работодатель и Профсоюз обязуются проводить постоянную воспитательную работу среди работников ООО «ЗМЗ» по укреплению трудовой и производственной дисциплины.

11.2. Поощрение за труд.

Работодатель вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующим образом:

- объявить благодарность;
- выдать премию;
- наградить ценным подарком, почетной грамотой;
- представить к награждению государственными или иными ведомственными наградами.

Поощрения объявляются приказом или распоряжением, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

По итогам года либо к профессиональному празднику «День металлурга», а также в связи с иными значимыми событиями, Работодатель может предусматривать и выплачивать работникам дополнительную премию, либо материальную помощь, размер и получатели, которых определяются локальным нормативным актом, разработанным и принятым с учетом мнения Профкома.

11.3. Основания не начисления премий и вознаграждений.

Работодатель имеет право не начислять полностью все виды премии из фонда оплаты труда, в порядке и размерах, предусмотренном положением «Об оплате труда и премировании работников Общества», работникам ООО «ЗМЗ», принятом с учетом мнения Профкома, в случае:

- за совершение прогула;
- за распитие спиртных напитков на территории предприятия;
- за совершение преступления на производстве;
- за пребывание на территории предприятия в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- за хищение или попытку хищения имущества и материальных ценностей Работодателя;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- за причиненный ему ущерб;
- за нарушение правил и инструкций по промышленной безопасности, охране труда и требований санитарных норм;
- за нарушение положения «О пропускном и внутриобъектовом режиме»;
- за иные действия в соответствии с локальными актами ООО «ЗМЗ», регулирующими трудовые отношения.

Раздел 12. ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ

12.1. Трудовой коллектив ООО «ЗМЗ».

Трудовой коллектив объединяет всех работников ООО «ЗМЗ». Все члены трудового коллектива имеют права в осуществлении полномочий трудового коллектива в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

12.2. Взаимоотношения Работников с Работодателем

Отношения Работников с Работодателем строятся в соответствии с действующим законодательством на основе следующих принципов:

- соблюдение прав и обязанностей Работников и Работодателя;
- неуклонного соблюдения трудовой дисциплины, законности, охраны прав и законных интересов каждого члена коллектива и работодателя;
- взаимопонимания, взаимоуважения интересов, сотрудничества, стремления поиска компромиссов в спорных вопросах.

12.3. Общее собрание (конференция) Работников

Свои полномочия, в том числе утверждение коллективного договора, Работники ООО «ЗМЗ» осуществляют на собрании (конференции). Инициатором проведения собрания (конференции) может выступить Профком, работники ООО «ЗМЗ» в количестве не менее 10% от числа работающих.

Конференция считается полномочной, если на ней присутствуют не менее 2/3 выбранных делегатов. Норма представительства для выбора делегатов устанавливаются в зависимости от численности структурных подразделений – от 50 работников подразделения 1 делегат. Делегаты избираются на собраниях структурного подразделения. Собрание структурного подразделения считается правомочным, если в его работе принимает участие не менее половины трудового коллектива, в крупных подразделениях также могут проводиться конференции.

Решение конференции считается принятым, если за него проголосовало больше 50% делегатов, присутствующих на конференции. Общее собрание (конференция) проводятся в любое удобное время с освобождением от работы и сохранением средней заработной платы, выбранным делегатам за время его (ее) проведения. Профсоюз оповещает работодателя о проведении собрания (конференции) работников на территории ООО «ЗМЗ». Представитель работодателя вправе присутствовать на собрании (конференции). Работодатель обязан предоставлять необходимую работникам информацию в соответствии с действующим законодательством, Уставом ООО «ЗМЗ».

Собрание (конференция) работников ООО «ЗМЗ» по проверке коллективного договора проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в год

Раздел 13. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗА ГМПР В ОБЩЕСТВЕ

13.1. Правовая основа деятельности профсоюзных органов.

Работодатель и должностные лица обязаны соблюдать права Профсоюза, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами, настоящим Договором. Отдельные положения коллективного Договора в

соответствии с согласованным сторонами перечнем распространяются на выборных работников ППО ООО «ЗМЗ» ГМПР.

Профсоюз осуществляет свою деятельность в ООО «ЗМЗ» в соответствии с действующим законодательством и Уставом ГМПР.

13.2. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета.

В целях создания условий для осуществления деятельности Профсоюза работодатель безвозмездно предоставляет профкому (выборному органу) Профсоюза оборудованное мебелью помещение, средства связи и другие оргтехнические средства в соответствии со СНиПами, организует своими силами уборку и ремонт помещений и оргтехники.

Работодатель предоставляет Профкому для реализации его прав и уставных задач с учетом действующих в организации регламентов:

- возможность использования информационно-правовых систем, интернет-ресурсов и возможностей электронной почты;
- возможность размещения информации в газете «Златоустовский металлург» и на информационных стендах предприятия.

Профсоюзный комитет ГМПР вправе вносить предложения руководителю Общества о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении условий коллективного договора, невыполнении его пунктов, нарушающих законодательство о труде и правила по охране труда.

13.3. Гарантии работникам, выполняющим профсоюзные обязанности.

13.3.1. Работники, входящие в состав Профкома, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мотивированного мнения Профкома.

13.3.2. Работникам, для выполнения возложенных на них профсоюзных обязанностей, в случае необходимости, предоставляется освобождение от работы с оплатой по среднему заработку:

- членам профкома, председателям комиссий профкома не более 8-х часов в месяц (выход за территорию ООО «ЗМЗ»);
- председателям цеховых комитетов, членам комиссий профкома не более 2-х часов в месяц (выход за территорию ООО «ЗМЗ»);
- уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в течение рабочего дня предоставляется время 4 часа в месяц для исполнения ими общественных обязанностей.

13.3.3. Для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных органов или краткосрочной профсоюзной учебы, работодатель освобождает работников – членов горно-металлургического профсоюза, от работы на время полной продолжительности мероприятия с сохранением среднего заработка, при наличии производственной возможности и по предварительному согласованию.

13.3.4. Для участия в качестве делегатов съездов профсоюза, в пленумах ЦС ГМПР, во Всероссийских совещаниях (семинарах), проводимых ГМПР, работодатель освобождает работников, входящих в состав Профкома, от работы на время их созыва, сохраняет средний заработок и оплачивает расходы по командировке.

13.3.5. Председатель Профкома предоставляет Работодателю информацию о включении работников в состав Профкома, о работниках, являющихся председателями и членами комиссий Профкома, председателями цеховых комитетов, уполномоченными лицами по охране труда, производит своевременную актуализацию указанной информации.

13.3.6. Работодатели содействуют Профкому в обучении профактива.

13.4. Обязанности Профкома

Профком обязуется:

- а) осуществлять свои права и обязанности в соответствии с Федеральными законами, Уставом Горно-металлургического профсоюза России и настоящим Договором;
- б) содействовать в повышении уровня ответственности работников за эффективность и качество труда, соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка;
- в) осуществлять профсоюзный контроль над охраной труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- г) контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, выполнения настоящего договора;
- д) участвовать в реализации общих целей и сотрудничать с Работодателем по вопросам обеспечения и выполнения условий настоящего договора;
- е) проводить профилактическую работу по недопущению нарушений производственной дисциплины, и также по предотвращению хищений собственности Работодателя;
- ж) проводить совместно с представителем работодателя разъяснительную работу среди работников о принимаемых и действующих в подразделениях формах, и системах оплаты труда, принимаемых с учётом мнения Профкома;
- з) содействовать в повышении производительности труда и как следствие роста доходов работников;
- и) содействовать в укреплении дисциплины труда, в реализации мер по усилению технологической, производственной и трудовой дисциплины, формированию чувства ответственности, развитию творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни ООО «ЗМЗ».

13.5. Права на защиту Работников

В соответствии с законодательством Профсоюз, являясь представителем интересов работников, участвует в рассмотрении коллективных трудовых споров, связанных с нарушениями действующего законодательства о труде, условий коллективного договора; осуществляет представительство и защиту при их обращении в комиссию по трудовым спорам и судебные органы; имеет право предъявлять требования о приостановке работ, если они противоречат действующим нормам охраны труда работников и могут привести к нанесению вреда здоровью или гибели людей.

Стороны формируют комиссию по трудовым спорам на паритетной основе по пять представителей с каждой стороны. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на конференции (собрании) трудового коллектива.

13.6. Порядок перечисления профсоюзных взносов

Работодатель организует ежемесячно и бесплатно удержание членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза по их личному заявлению и осуществляет

перечисление этих средств на счёт ППО ООО «ЗМЗ» ГМПР в день выплаты заработной платы в полном объеме.

Для реализации коллективного договора работники, не являющиеся членами ГМПР, по личному письменному заявлению могут уплачивать солидарный взнос.

Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ.

14.1. Контроль за выполнением условий коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора Работодатель и Профком осуществляют повседневно:

- от Работодателя – руководители служб и подразделений,
- от Профсоюза – уполномоченные им лица и члены Профкома.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора несут ответственность в порядке, установленном федеральным законом.

14.2. Толкование коллективного договора.

В целях единого толкования условий Договора и их применения стороны согласились, что споры, вытекающие из толкования коллективного договора, разрешаются согласительной комиссией.

14.3. Разрешение споров при выполнении коллективного договора.

В случае возникновения спора, связанного с выполнением коллективного договора, стороны разрешают его в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

14.4. Ответственность за выполнение коллективного договора.

Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном федеральным законом.

14.5. Порядок внесения изменений, дополнений и перезаключения коллективного договора.

Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового коллективного договора Работодатель и Профсоюз договорились создать двухстороннюю согласительную комиссию, которая рассматривает спорные вопросы, выявляет социально - профессиональные интересы работников и экономические интересы работодателя, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор, включает их в проект нового коллективного договора.

Согласительная комиссия проводит свои заседания по проверке выполнения статей коллективного договора и внесения необходимых дополнений и изменений при необходимости. Изменение, дополнение и перезаключение коллективного договора на новый срок производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

Раздел 15. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В УСЛОВИЯХ РЕОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ.

15.1. Действие коллективного договора в период реорганизации предприятия.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ООО «ЗМЗ», реорганизации ООО «ЗМЗ» в том числе изменения организационно-правовой формы, а также расторжения трудового договора с руководителем Общества.

При смене формы собственности ООО «ЗМЗ» коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации ООО «ЗМЗ» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности ООО «ЗМЗ» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ООО «ЗМЗ» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

15.2. Право профкома на контроль за ходом реорганизации предприятия

Для защиты прав трудового коллектива при проведении реорганизации ООО «ЗМЗ» закрепляется право Профсоюза осуществлять контроль за ходом реорганизации в соответствии с законодательством.

15.3. Право преемственности после реорганизации предприятия

Настоящим закрепляется право преемственности Профсоюза, подписавшего коллективный договор, независимо от изменения его состава, выполнять все вытекающие по нему договоренности и после реорганизации ООО «ЗМЗ» до истечения срока его действия.

Профсоюзная организация нового предприятия пользуется всеми правами, которые были предоставлены ей в ООО «ЗМЗ» до реорганизации.

От работодателя:

Генеральный директор ООО «ЗМЗ»


И.В. Сизов


От работников предприятия:

Председатель ППО ООО «ЗМЗ» ГМПР


И.Н. Хасанова
