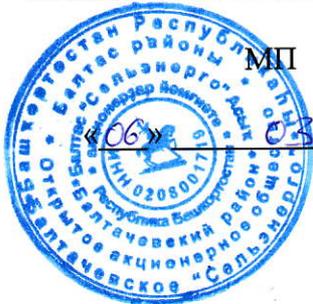


Представитель работодателя:

Генеральный директор
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»

Р.Р. Хисматов



2023г.

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»

А.М. Нигаев



2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Открытого акционерного общества «Балтачевское «Сельэнерго» на 2023-2026 годы



Утвержден
на общем собрании работников
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»
« 22 » февраля 2023 года

Содержание

		Стр.
1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	4
3.	Оплата труда	8
4.	Трудовой договор и обеспечение занятости	12
5.	Рабочее время и время отдыха	15
6.	Охрана труда и экологическая безопасность	17
7.	Условия и охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями	21
8.	Условия труда и социальная защита молодежи	22
9.	Социальные гарантии, компенсации и льготы	24
10.	Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа	26
11.	Защита трудовых прав работников	27
12.	Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации	27
13.	Заключительные положения	29
14.	Перечень приложений к коллективному договору	30

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее — Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в открытом акционерном обществе «Балтачевское «Сельэнерго» и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель - открытое акционерное общество «Балтачевское «Сельэнерго», в лице генерального директора Хисматова Рашита Ралифовича, действующего на основании Устава.

1.2.2. Работники в лице уполномоченного в установленном порядке председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации открытого акционерного общества «Балтачевское «Сельэнерго» Нигаева Айрата Магруфовича, действующего на основании Устава первичной профсоюзной организации (далее - ППО), в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - Профсоюзный комитет).

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

регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне, обеспечения стабильной и производительной работы, успешного долгосрочного развития, роста общественного престижа и деловой репутации Работодателя;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство) соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают ППО, в лице профсоюзного комитета единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, перечисляет ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы бесплатно на счет ППО (через бухгалтерию организации) денежные средства на условиях и в размерах, установленных ППО.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников данного Работодателя. Льготы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, распространяются и на работников ППО.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учетом положений Республиканского соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 гг. (далее - Республиканское соглашение), отраслевого, а также территориального соглашения.

1.6. Изменения и (или) дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после обсуждения на общем собрании (конференции) Работников.

1.7. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности Работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год.

1.8. Работодатель обязуется, в течение 3-х рабочих дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменениями и (или) дополнениями к нему

всех Работников данного Работодателя, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать доступность и гласность содержания настоящего коллективного договора и информации о выполнении условий коллективного договора (посредством проведения собраний, конференций, отчетов представителей сторон, размещения информации на информационных стендах, в многотиражной газете и т.д.).

Если вступление в силу настоящего коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) может повлечь изменение определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками (Работником), Работодатель обязан ознакомить Работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции и снижение ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, выполнять условия коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров.

Обеспечить учет мнения представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

Принимать локальные нормативные акты по согласованию с представительным органом Работников в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями.

2.2. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.4. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами надлежащего качества, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей.

2.5. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.6. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.7. Обеспечить подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также прохождение Работниками независимой оценки квалификации.

2.8. В случае ухудшения финансового состояния предприятия, подачи кредитором (кредиторами) в суд заявления о признании Работодателя банкротом, немедленно извещать профсоюзный комитет ППО в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и минимизации негативных последствий для Работников.

2.9. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно полную и достоверную информацию:

- не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса для ведения коллективных переговоров;
- не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса для контроля

за выполнением коллективного договора, соглашения;

- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности Работодателя, изменении структуры, передачи организации, ее подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;
- о введении технологических изменений, которые влекут за собой изменение условий труда Работников не позднее, чем за два месяца;
- о профессиональной подготовке и дополнительном профессиональном образовании Работников;
- об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, существующие риски повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- о результатах производственно- хозяйственной деятельности, инвестиционной политике;
- об изменении показателей развития производства, норм и нормативов, технологий ит.п.;
- о назначении (заключении трудовых договоров и прекращении трудовых договоров) с руководителями и заместителями руководителя организации, ее подразделений;
- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца;
- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, законодательством о профсоюзах, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.11. Учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.12. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов об устранении нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.13. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников, ее индексации, размере пособий, премиях;

обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесения предложений по ее совершенствованию;

обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации;

освобождения Работников от работы для участия в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии (на общем собрании (конференции)) Работников и (или) его изменении, дополнении, в работе комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) и других случаях, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями;

участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

участия в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса;

в иных формах, определенных трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.14. Способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами, в т.ч. посредством возобновления, организации и развития, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

2.15. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.16. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.17. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.18. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.19. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в органах государственного контроля (надзора), ведомственного контроля, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.20. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.21. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, полагающихся компенсациях, льготах либо ограничениях.

2.22. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.23. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов Работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении

(ограничении) реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

2.24. Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением профкомом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) Работников.

2.25. В случае задержки выплаты заработной платы Работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через КТС данного Работодателя, а в случае угрозы введения процедур банкротства, и в судебном порядке.

2.26. В случае банкротства Работодателя принимать меры по представительству интересов Работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

2.27. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.28. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в себестоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.29. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.30. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

2.31. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.32. Выполнять установленные нормы труда.

2.33. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников.

2.34. Способствовать сохранению благоприятной трудовой атмосферы в коллективе, уважать права друг друга.

2.35. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его репутации.

2.36. Незамедлительно сообщить 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).

2.37. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

2.38. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.39. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.40. Принимать локальные нормативные акты.

2.41. Создавать объединения Работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.42. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.43. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, соглашениями и коллективным договором.

Профсоюзный комитет имеет право:

получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-

трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза;
- реализовывать иные права, предоставленные федеральными законами, законами Республики Башкортостан, коллективными договорами и соглашениями.

Работник имеет право на:

2.44. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.45. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.46. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективными трудовыми договорами, соглашениями.

2.47. Своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством коллективным договором, соглашениями.

2.48. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.49. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, результатах специальной оценки условий труда.

2.50. Дополнительное профессиональное образование.

2.51. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.52. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.53. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.54. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (ППО), а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.55. Защиту своих индивидуальных и коллективных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.

2.56. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и ее конкурентоспособность.

2.57. Обязательное социальное страхование.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.2. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда,

установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда, или минимальной заработной платы (если он выше минимального размера оплаты труда).

3.3. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об оплате труда и прекращении работников ОАО «Балтачевское «Сельэнерго, а также о порядке предоставления работодателем материальной помощи и займов работникам, которое принимается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью данного коллективного договора.

3.4. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат).

3.5. В соответствии с Республиканским соглашением:

3.5.1. устанавливать размеры месячной тарифной ставки 1 разряда в соответствии с утвержденным штатным расписанием организации.

Тарифные ставки (оклады), пересматриваются ежегодно пропорционально изменениям размеров месячной тарифной ставки 1 разряда основных профессий;

3.5.2. выплачивать заработную плату с учетом индексации, установленной коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Работодателя, в том числе задержанной;

3.5.3. при нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере (не ниже одной сто пятидесятой) действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя;

3.5.4. сохранять за Работником средний заработок на весь период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте;

3.5.5. при отсутствии (недостатке) средств на текущем счете организации, но при наличии валютных средств в обязательном порядке использовать эти средства целевым назначением на погашение задолженности по заработной плате;

3.5.6. задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счете) выплачивать в соответствии с согласованными с Профсоюзным комитетом сроками погашения;

3.5.7. выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы продуктами, товарами и услугами, пригодными для Работника (или) членов его семьи по ценам не выше рыночных;

3.5.8. установить соотношение не более 1:6 в уровнях оплаты труда 10 процентов работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов – с самой высокой заработной платой;

3.5.9. предусмотреть следующие дополнительные стимулы к продолжению трудовой деятельности граждан старшего поколения после наступления пенсионного возраста в целях использования профессионального потенциала граждан старшего поколения в роли наставников молодёжи на рабочем месте (предоставить 2 дня дополнительного оплачиваемого отпуска в году);

3.5.10. обеспечить в составе заработной платы работников долю условно-постоянной части не менее 60 процентов.

3.6. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы не реже чем каждые полмесяца 25 числа каждого месяца - аванс и 10 числа следующего месяца расчет (т.е. не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена);

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

3.7. Выплачивать заработную плату в кассе Работодателя, либо перечислять заработную плату в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, а также заменять кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, в случае письменного заявления Работника об изменении реквизитов для перевода заработной платы, предъявленного не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.8. Нести расходы, связанные с перечислением средств на счет Работника.

3.9. Оплачивать труд Работников с повременной оплатой труда при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации, но не ниже присвоенной рабочему по основной работе.

3.10. При выполнении Работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы.

3.11. Устанавливать нормы выработки для Работников в возрасте до восемнадцати лет исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих Работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

3.12. Для Работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования впервые, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в течение шести первых месяцев их самостоятельной работы устанавливать пониженные нормы выработки за первые три месяца на 20% последующие три месяца на 10 %.

3.13. Оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производить в повышенном размере 15 %.

3.14. Размер выплаты заработной платы за первую половину месяца (аванс) рассчитывать с учетом оклада (тарифной ставки) работника за отработанное время, а также надбавок за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выдавать внеплановый аванс Работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 50 % среднего месячного заработка.

3.15. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 (три) дня до начала отпуска. В случае несвоевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если Работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

3.16. Производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере, установленном по соглашению между Работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.17. Производить доплаты бригадирам за руководство бригадой из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, по соглашению сторон.

3.18. Устанавливать надбавки в размере не менее 20% тарифной ставки (оклада) за профессиональное мастерство, классность.

3.19. Производить доплату за каждый час работы в ночную смену в размере 50%

тарифной ставки (оклада).

3.20. Сохранять за Работниками прежний средний заработок на весь период освоения нового производства (продукции).

3.21. Выплачивать Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата Работников, компенсацию в течение одного месяца с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежней работе (должности).

3.22. Сохранять среднюю заработную плату и место работы за Работником, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.23. Сохранять среднюю заработную плату за Работником на все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров.

3.24. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.25. Оплачивать сверхурочные работы в двойном размере.

3.26. Оплачивать работу в выходные и не рабочие праздничные дни в двойном размере.

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

3.27. Оплачивать работу в выходные и не рабочие праздничные дни в двойном размере работникам, получающим месячный оклад в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (не менее одинарной дневной или часовой ставки), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере часовой или дневной ставки сверх оклада (не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

3.28. При наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней не снижать заработную плату Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

3.29. Оплачивать в размере средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда).

3.30. Выплачивать Работникам вознаграждение по итогам работы за год и вознаграждение за непрерывный стаж работы в отрасли (в организации) или по профессии, специальности.

3.31. Введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с Профсоюзным комитетом по мере совершенствования и (или) внедрения новой техники, технологии и проведения иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

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

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения Работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, навыков, высокой квалификации, профессионального опыта.

3.33. Выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов произведенных начислений и удержаний за месяц.

3.34. Устанавливать соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме размер компенсации за использование личного транспорта, принадлежащего Работнику.

3.35. Ставить в известность Работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.36. С письменного согласия Работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией в размере не ниже среднего дневного заработка за каждый день

использованного отпуска.

3.37. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

При этом Работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, как в данной местности, так и в других местностях.

3.38. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности).

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения Работниками и Работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются кадровой службой и утверждаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель обязуется:

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь Работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Предусмотреть 1 (одно) рабочее место для трудоустройства инвалидов.

4.5. Выполнять условия заключенных трудовых договоров.

4.6. Изменять определенные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.7. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией Работодателя, его подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета.

4.8. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников соответственно не позднее, чем за шесть месяцев.

При угрозе массовых увольнений с учетом мнения выборного органа ППО принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным

договором, соглашениями.

4.9. Устанавливать формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.10. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования Работникам, проходящим подготовку, предоставлять им гарантии, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.11. Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата Работников.

4.12. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, сведения о Работниках, имеющих более высокую производительность труда и квалификацию, имеющих преимущества оставления на работе, а также Работников, в отношении которых установлен запрет на увольнение по данному основанию.

4.13. В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым Работникам с учетом предоставленных им льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении принимать решения об увольнении (помимо соблюдения порядка, установленного ТК РФ) с учетом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателя.

4.14. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом профессионального союза направлять в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.15. Обеспечить установленный ст. 373 ТК РФ порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя.

4.16. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий Работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

проработавшие в организации с выше 10 лет;

Работники предпенсионного возраста; многодетные матери (отцы, опекуны), воспитывающие трех и более детей.

4.17. Устанавливать доплату в течение одного месяца за счет средств Работодателя в размере до 50% утраченного заработка дополнительно к выходным пособиям, выплачиваемым уволенным в связи ликвидации организации, сокращения численности или штата.

4.18. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником - членом профсоюза, производить с предварительного письменного согласия выборного органа ППО соответствующего профсоюза, членом которого является данный Работник.

4.19. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа ППО, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с

руководителем выборного органа ППО и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа этой ППО;

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, Работников, указанных в части 1 настоящего пункта коллективного договора допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.20. В случае угрозы массового высвобождения Работников, Работодатель обязан:

отказаться от привлечения Работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и праздничные не рабочие дни (кроме организаций, где невозможно приостановка производства);

приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

ограничить использование иностранной рабочей силы;

отказаться от услуг субподрядчиков для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками данного Работодателя;

переводить Работников с их согласия на другую работу;

направлять Работников, подлежащих высвобождению на переобучение; вводить в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени при условии его продолжительности не менее половины нормы рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца.

4.21. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании (в т.ч. без отрыва от производства).

4.22. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.23. Предоставлять высвобождаемым Работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, превышающие установленные законодательством, соглашениями.

4.24. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.25. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя (за исключением изменения трудовой функции Работника) в порядке, установленном ТК РФ.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.26. Продолжительность рабочего времени конкретных 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, которым трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени

устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.27. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, установленная сокращенная продолжительность рабочего времени Работника, занятого на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не ниже среднего дневного заработка, исчисленного пропорционально отработанному времени.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.30. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнением условий настоящего коллективного договора, соглашений.

4.31. Инициировать образование КТС в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных и принципиальных представителей профсоюзной организации.

4.32. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза и принятии локальных нормативных актов Работодателя (ст.372 ТК РФ), участвовать в урегулировании разногласий с Работодателем в случае несогласия с решением Работодателя.

4.33. Обеспечивать защиту прав и представительство законных интересов Работников — членов профсоюза в суде, КТС, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.34. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

4.35. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю.

5.3. Привлечение Работника к сверхурочной работе производится на основании письменного приказа Работодателя. Привлечение Работников к сверхурочным без их письменного согласия и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных ст. 99 ТК РФ.

При этом продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.5. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю (при шестидневной рабочей неделе один выходной день).

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной

рабочей неделе устанавливается суббота.

Привлечение Работника к работе в установленный день отдыха производится на основании письменного приказа Работодателя. Привлечение Работника к работе в выходной и праздничный нерабочий день без письменного согласия Работника и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных ст. 113 ТК РФ.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час - для всех Работников.

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.7. Время предоставления перерыва для отдыха и питания предоставляемого Работникам в течение рабочего дня (смены) и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель предоставляет Работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже -15°) перерывы для обогрева. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате.

5.8. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда продолжительностью не менее 7 календарных дней;

Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью 5 календарных дней;

Стороны договорились, что ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. Преимущественное право на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время, помимо категорий Работников, установленных ТК РФ, иными федеральными законами выделяются следующие категории Работников:

- получившие профессиональное заболевание или пострадавшие от несчастных случаев на производстве;

- при приобретении путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения;

- имеющие двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

- предпенсионного возраста;

- иные категории Работников при наличии других уважительных причин.

5.12. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его желанию может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей вовремя отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника

области перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.15. В случаях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании его личного заявления, в частности:

а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, государственной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

е) Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Переносение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

6.2. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда осуществляется Работодателем в соответствии с государственной политикой в области охраны труда, с обязательным условием соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

Работодатель обязуется:

6.4. Разработать, и после согласования с ППО, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды, предусматривающий:

а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

б) сокращение тяжелого физического труда, особенно для женщин;

в) улучшение условий и охраны труда работающих в т.ч. женщин и подростков;

г) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

д) улучшение экологической обстановки;

е) обеспечение приоритета финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

6.5. Обеспечить Работников средствами индивидуальной и коллективной защиты и

контроль за правильностью их применения.

6.6. Обеспечить административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях организации.

6.7. Создать и укреплять службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.8. Обеспечить беспрепятственный допуск правовых и технических инспекторов труда профсоюза в целях проведения проверок соблюдения условий и охраны труда и представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.9. Стороны исходят из того, что ППО пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого стороны вправе привлекать техническую экспертизу труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счет средств Работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведенной технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения Работодателем.

6.10. Разрабатывать и по согласованию с ППО утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.11. Организовать обучение 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.

6.12. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.13. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением в рабочее время с сохранением за Работниками на период прохождения медосмотра среднего заработка и места работы (должности).

6.14. Обеспечить Работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее — СИЗ) в соответствии с установленными нормами. Организовать проведение стирки, химчистки, сушки и ремонта СИЗ, для чего создать специальный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки.

6.15. Обеспечить Работников СИЗ сверх установленных норм согласно списку (перечню). Перечень профессий Работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь другие СИЗ, утверждается Работодателем по согласованию с выборным органом ППО).

6.16. Организовать выдачу Работникам бесплатно молока (0,5л в смену) или других назначенных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам, в случаях предусмотренных настоящим коллективным договором и (или) трудовым договором.

6.17. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием представителей ППО и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза, организовать обучение по охране труда членов комиссий по проведению специальной оценки условий труда, членов аттестационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.

6.18. Разрабатывать и устанавливать совместно с выборным органом ППО дополнительные гарантии и компенсации, в том числе доплаты сверх предусмотренных трудовым законодательством Работникам, занятым на работах с вредными (опасными) или особыми условиями труда.

6.19. Участвовать в создании на паритетной основе совместно с ППО комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, урегулированию разногласий и в заседаниях КТС при рассмотрении трудовых споров, в т.ч. связанных с нарушением законодательства об охране труда, не выполнением обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями и др.

6.20. Возмещать вред, причиненный Работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах, сверх установленных действующим законодательством:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности II группы - 5 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности III группы - 1 годовой средний заработок;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового среднего заработка;
- при получении профессионального заболевания - 1 годовой средний заработок;
- возмещение фактических расходов на погребение в случае смерти Работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

6.21. Обеспечить полноправное участие ППО, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.22. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы и места работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.23. Предоставить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза свободное от работы время для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 2-х часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка.

6.24. Обеспечить совместно с профсоюзным комитетом обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, с выдачей соответствующего удостоверения.

6.25. Поощрять уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза денежными премиями, подарками, путевками в санатории и дома отдыха и т.д.

6.26. Проводить в установленные сроки освидетельствование опасных производственных объектов на предмет их дальнейшей безопасной эксплуатации с участием органов государственного надзора и общественного контроля.

6.27. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000г. №163).

6.28. Совместно с ППО, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях (в цехах, отделах ит.д.).

6.29. Обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

6.30. Обеспечить указание в трудовых договорах наименования должностей, профессий или специальности в соответствии с наименованием и требованиями, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством

Российской Федерации, а также квалификационные требования или требования профессиональных стандартов, которым должны они соответствовать, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

6.31. Обеспечить включение в трудовой договор обязательных условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

6.32. Совместно с ППО организовывать проведение смотров, конкурсов по охране труда в организации, а также принимать участие в ежегодном конкурсе между организациями основных отраслей экономики РБ в номинации «Лучшая организация условий и охраны труда»; «Лучший уполномоченный по охране труда».

6.33. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

6.34. Проводить экологические субботники.

6.35. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.36. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого Работника, в том числе через информирование и просвещение.

6.37. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных Работников.

6.38. Оказывать поддержку ВИЧ-инфицированным Работникам путем предоставления в соответствии с законодательством необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

6.39. Создать в организации за счёт собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей, и включивших в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.39. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.40. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, условиям работы на предприятии.

6.41. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

6.42. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.43. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения выявленных нарушений.

6.44. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.45. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Работники в области охраны труда обязуются:

6.46. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством, в том числе законодательством об охране труда и иными нормативными правовыми актами, а

также правилами и инструкциями по охране труда.

6.47. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.49. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

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

6.51. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

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

6.53. Вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Работодатель обязуется:

7.1. Организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению.

7.2. Организовать надомный труд, дистанционную работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться.

7.3. Вводить в случаях и в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени - в подразделениях, укомплектованных квалифицированными Работниками - женщинами, с их согласия на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства.

7.4. Обеспечить трудоустройство беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов.

7.5. Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях.

7.6. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей допускаются только с их письменного согласия при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.8. 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 ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.9. Проводить бесплатное оздоровление беременных женщин в санатории-профилактории организации.

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

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 прежней работе.

7.10. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, в летнее или другое удобное для них время года до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

7.11. Предоставлять женщинам, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный рабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днем, с сохранением средней заработной платы.

7.12. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

7.13. Предоставлять работающим женщинам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим представлением подтверждающего документа.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения организации квалифицированными молодыми кадрами, более активного их участия в развитии организации, обеспечения достойных условий труда и социальной защиты молодежи,

Работодатель обязуется:

8.1. Предусматривать меры поощрения мастеров производственного обучения, обучающихся и студентов учреждений профессионального образования.

8.2. Проводить во всех подразделениях организации встречи руководителей с молодежью.

8.3. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома.

8.4. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

8.5. Организовать работу с молодыми семьями.

8.6. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, творческим художественным и техническим творчеством.

8.7. Направлять молодых Работников, нуждающихся в лечении и отдыхе, в санатории, санатории-профилактории, дома отдыха, туристские базы и т.д.

8.8. Предоставлять Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, установленном ТК РФ.

8.9. Обеспечить при необходимости подготовку Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получение дополнительного профессионального образования.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.10. Способствовать созданию в организации совета молодежи, молодежной комиссии профкома и т.д.

8.12. Способствовать участию представителей молодежи в установленном порядке в комиссиях по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, в работе комиссий, по охране труда.

8.13. Активно участвующим молодым Работникам в общественной работе, по предоставлению молодежной комиссии профкома предоставлять 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску.

8.14. Способствовать адаптации молодых Работников на производстве, организации рабочих мест и производственного быта.

8.15. Проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой работник» и «Лучший молодой специалист». Предусматривать в положениях о конкурсах присвоение победителям конкурсов более высоких квалификационных разрядов, повышение окладов, выплаты денежных премий и иных стимулирующих выплат.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.16. Оказать содействие в создании молодежной комиссии.

8.17. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.18. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями норм, льгот и гарантий для молодых Работников.

8.19. Информировать Работников о деятельности профсоюзной организации по защите их социально-трудовых прав и законных интересов.

8.20. Проводить обучение молодых Работников по ведению коллективных переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (установление зарплаты, ее индексация, порядок предоставления отпусков, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

8.21. Организовывать конкурсы, посвященные в молодые Работники, специалисты, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, КВН, вечера отдыха и т.д.

8.22. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно выполняющих общественную работу.

МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ обязуются:

Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка.

Качественно и своевременно выполнять должностные обязанности, нормы выработки и производственные задания.

Активно и заинтересованно участвовать в работе молодежного совета, в случае избрания (назначения), комиссии по ведению коллективных переговоров и т.д.

Участвовать в работе по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ ИЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Возмещать Работникам не позднее, чем за 3 дня до времени отправления расходы, связанные со служебными командировками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, Работникам определяются настоящим коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.2. Возмещать расходы, связанные со служебными поездками Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также Работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

иные расходы, произведенные Работниками с разрешения или ведома Работодателя.

9.3. Выплачивать Работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в порядке и размерах, установленных ТК РФ.

9.4. Оказывать содействие Работникам в освоении земельных участков, строительстве транспортом, материалами, работами.

9.5. Оказывать материальную помощь Работникам:

9.5.1. в связи с рождением ребенка в размере - 10 000 руб.;

9.5.2. в связи с поступлением ребенка в школу в размере - 1 000 руб.;

9.5.3. в связи со смертью работника членам его семьи - 1 МРОТ;

9.5.4. в связи со смертью близких родственников в размере - 5 000 руб.;

9.5.5. в связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 2-х месяцев в размере до 2 МРОТ;

9.5.6. в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.) в размере - до 10 МРОТ;

9.5.7. родителю, воспитывающему детей без супруги (супруга), в размере - 1 МРОТ (ежеквартально);

9.5.8. родителям детей-инвалидов (инвалидов с детства) в размере - 1 МРОТ (ежегодно);

9.5.9. на похороны не работающих пенсионеров по старости, ушедших на пенсию из организации, их семьям в размере - 5 000 руб.;

9.5.10. в связи с празднованием Дня пожилых - 500 руб.;

9.5.11. в связи с празднованием Дня защитника Отечества - 1 000 руб.;

9.5.12. в связи с празднованием Международного женского дня - 8 марта - 1 000 руб.;

9.5.13. в связи со сдачей норм физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» и получивших бронзовый значок - 500 руб., серебряный значок - 700 руб., золотой значок - 1 000 руб.;

9.5.14. в связи с участием в республиканских и районных мероприятиях - 1 000 руб.;

9.5.15. в связи с другими особыми обстоятельствами.

9.6. Работодатель обязуется выплачивать работникам единовременную материальную помощь при стаже работы в данной Организации ко времени увольнения в связи с уходом на пенсию.

- от 5 до 10 лет - в размере 1 должностного оклада (тарифной ставки);
- от 10 до 15 лет - в размере 2 должностных окладов (тарифных ставок);
- от 15 до 20 лет - в размере 3 должностных окладов (тарифных ставок);
- свыше 20 лет - в размере 4 должностных окладов (тарифных ставок);

9.7. Оплачивать приобретение подарков для Работников в связи с юбилеями до 1 000 руб. на каждый подарок, а Профсоюзный комитет обязуется организовать поздравление и вручение подарков в связи с торжественными (значимыми) событиями в жизни Работника.

9.8. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:

- с бракосочетанием - 3 дня;
- с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;
- с проводами детей на военную службу по призыву - 1 день;
- с бракосочетанием детей Работника - 3 дня;
- с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- с празднованием юбилейных дат (40, 45, 50, 55, 60, 65 лет) со дня рождения - 1 день;
- с празднованием серебряной (золотой) свадьбы - 1 день;
- с участием в похоронах родных и близких - 2 дня;
- с ликвидацией аварии в жилом помещении - по согласованию сторон;
- для прохождения медицинского осмотра - 2 дня;
- со сдачей норм физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) - 1 день;
- с вакцинацией против коронавирусной инфекции - 2 дня.

9.9. Обеспечивать Работников горячим (в т. ч. лечебно-профилактическим) питанием и выплачивать компенсацию стоимости питания.

9.10. Обеспечивает бесплатную перевозку Работников до места работы и обратно.

9.11. Обеспечивать медицинское обслуживание Работников.

9.12. Предоставлять возможность получения Работниками медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других медицинских организациях.

9.13. Обеспечивать выделение денежных средств для оснащения здравпунктов оборудованием, приобретения средств для обеспечения оздоровительных мероприятий.

9.14. Осуществлять обязательное страхование Работников.

9.15. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд. Обеспечивать сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу.

9.16. Ежемесячно через расчетные листы информировать Работников, о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ.

9.17. Организовать дополнительное медицинское и пенсионное страхование Работников за счет средств организации.

9.18. Предоставлять по медицинским показаниям Работникам путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения с частичной (50%) компенсацией их стоимости за счет организации.

9.19. Обеспечивать оздоровление в детских оздоровительно-воспитательных организациях в размере не менее 50%.

9.20. Обеспечивать детей Работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления бесплатно.

9.21. Предоставлять беспроцентные займы работникам в сумме не более 100 000 рублей в случае строительства и приобретения жилья, ремонта жилья и надворных построек.

Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста

9.23. Работодатель обязуется предоставлять Работникам предпенсионного возраста (за 5

лет до назначения страховой пенсии по старости, в том числе, досрочно) следующие дополнительные гарантии:

- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней;
- 2 дня в год для прохождения диспансеризации;
- возможность прохождения профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, в том числе, за счет средств работодателя;
- назначение досрочной пенсии по старости за счет средств работодателя;
- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации;
- запрет на увольнение работников предпенсионного возраста без трудоустройства на другую работу (должность).

Профсоюзный комитет обязуется:

9.24. Добиваться от Работодателя предоставления ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.25. Активно участвовать в работе комиссии в пределах своих полномочий, осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, периодически информировать об этом Работников.

9.26. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

10.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.

10.2. Выделять средства на содержание объектов соцкультбыта, являющихся собственностью Работодателя.

10.3. Выделить денежные средства:

на оказание культурных услуг Работникам (вечера чествования передовиков производства, коллективные дни отдыха, смотры-конкурсы, фестивали народного художественного творчества, новогодние детские утренники, вечера отдыха, семейные и трудовые торжества (юбилеи) и др.;

на оплату сценических костюмов участникам самодеятельного художественного творчества;

за обслуживание культурно-массовых мероприятий на базе отдыха, стадионе, в профилактории, загородной детской оздоровительно-воспитательной организации и т.д.

10.4. Выделять средства для поощрения лучших коллективов народного художественного творчества и их участников, лучших спортсменов и спортивных команд организации.

10.5. Создать условия для занятий Работниками физической культурой и спортом.

10.6. В Правилах внутреннего трудового распорядка предусмотреть перерывы в работе до 10 минут для ежедневных занятий производственной гимнастикой.

10.7. Предоставлять по итогам года меры поощрения (дополнительные льготы) Работников:

- некурящих и не злоупотребляющих алкоголем,
- ведущих здоровый образ жизни.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.8. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества, художественной самодеятельности.

10.9. Организовать массовые спортивно-культурные мероприятия (спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.).

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса.

11.2. ППО и ее выборный орган Профсоюзный комитет осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений и настоящего коллективного договора.

11.3. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету либо уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профессиональных союзов, о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.4. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.5. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором.

11.6. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в соответствии с ТК РФ образовать КТС и организовать ее работу.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения в соответствии с Конституцией РФ и Конституцией РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах», Законом РБ «Об органах социального партнерства в РБ» и другими законодательными актами на принципах социального партнерства в сфере труда, уважения и учета интересов сторон, обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений.

12.2. Работодатель обязуется создать условия для осуществления деятельности ППО и профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

12.3. Соблюдать права организаций профсоюза, действующих у данного Работодателя и ее выборных органов, установленные законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями.

12.4. Не препятствовать представителям профсоюза, профсоюзным правовым и техническим инспекторам труда посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, соглашений.

12.5. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу бесплатно полную и достоверную информацию по вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями в сроки, установленные законодательством, а в случае, если такие сроки не установлены в иные разумные сроки, в том числе по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;

необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

непосредственно затрагивающим интересы Работников.

12.6. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

12.7. Распространять предоставляемые Работникам данного Работодателя социальные льготы, гарантии и стимулирующие выплаты на освобожденных выборных руководителей, их заместителей и Работников аппарата ППО.

12.8. Обеспечить участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации, в том числе по предоставлению представителям профкома свободного от работы времени с сохранением заработной платы для участия в заседаниях коллегиальных органов управления организации.

12.9. Расследовать и учитывать все несчастные случаи, происшедшие со штатными, в том числе освобожденными выборными Работниками ППО и Работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов ППО и не освобожденными от основной работы.

12.10. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов и ежемесячно и бесплатно перечислять одновременно с выплатой заработной платы Работникам членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работников в размере 1 %.

12.11. Предоставлять в бесплатное пользование ППО здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату коммунальных услуг, их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

12.12. Предоставить профсоюзным Работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в ППО, после окончания срока их полномочий либо в случае прекращения трудового договора с выборным Работником в связи с сокращением численности или штата прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия Работника в другой организации.

Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от основной работы профсоюзными Работниками после окончания срока их выборных полномочий, либо в случае прекращения трудового договора с выборным Работником в связи с сокращением численности или штата ППО, при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации, а при ее отсутствии - другой равноценной работы (должности) в той же или с согласия Работника в другой организации.

12.13. Предоставлять свободное от работы время членам Профсоюзного комитета, иных выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.).

12.14. Предоставлять членам КТС свободное от работы время на период участия в работе данной комиссии с сохранением среднего заработка.

Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя членов выборных профсоюзных органов, КТС, представителей ППО в комиссиях (советах) на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

13.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, его реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с его руководителем.

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

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

13.5. При ликвидации Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.6. Приложения №№1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ОАО «БАЛТАЧЕВСКОЕ «СЕЛЬЭНЕРГО»
НА 2023-2026 ГОДЫ

1. Приложение об оплате труда и премировании работников ОАО «Балтачевское», а также о порядке предоставления работодателем материальной помощи займов.
2. Перечень работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
3. Перечень работников, занятых на работах с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
4. Размер дополнительной выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда.
5. Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительномонтажных и ремонтно-строительных работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работникам в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
6. Перечень работников, получающих бесплатное моющее средство.
7. Перечень работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, которым выдается бесплатное молоко или другие равноценные пищевые продукты.
8. Список профессий, имеющих право на льготную пенсию.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и премировании работников
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго», а также о порядке предоставления
работодателем материальной помощи и займов работникам

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения Работников ОАО «Балтачевское «Сельэнерго» - наименование организации, именуемое в дальнейшем «Работодатель».

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, именуемых в дальнейшем «Работники», осуществляющих у Работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами Работодателя.

1.3. В настоящем Положении под заработной платой понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Заработная плата Работников включает в себя:

1.4.1. Должностной оклад.

1.4.2. Премии за надлежащее выполнение Работниками трудовых функций, производимые сверх заработной платы в соответствии с настоящим Положением и трудовым договором.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате Работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.

2.2. У Работодателя устанавливается повременно-премиальная и сдельно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с Работниками не предусмотрено иное. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется Работниками в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Для руководящих Работников и отдельным Работникам Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день либо работа в режиме гибкого рабочего времени.

2.2.1. Труд специалистов (инженерно-технических работников и служащих) оплачивается по должностным окладам, премии за производственные результаты, вознаграждения по результатам деятельности и надбавки за выслугу лет.

Труд электромонтеров оперативно-выездной бригады и бригады по ремонту распределительных сетей, водителей, механизаторов, сварщиков, работников трансформаторного цеха оплачивается по часовым тарифным ставкам. Кроме того, им выплачивается премия за производственные результаты, надбавки за выслугу лет, вознаграждения по результатам деятельности Работодателя и надбавки за работу с вредными условиями труда согласно Коллективному договору.

Труд электромонтажников по распределительным устройствам оплачивается по сдельным расценкам. Кроме того, им выплачивается премия за производственные результаты, надбавка за выслугу лет, вознаграждение по результатам деятельности Работодателя и надбавки за работу с вредными и тяжелыми условиями труда.

2.2.2. Размер месячной тарифной ставки (оклада) работников зависит от установленного разряда оплаты труда и величины тарифной ставки первого разряда.

Размер месячной тарифной ставки первого разряда устанавливается для всех подразделений Работодателя одинаково.

Повышение размеров тарифных ставок (окладов) работников Работодателя производится с повышением месячной тарифной ставки первого разряда единой месячной тарифной ставки, в пределах собственных средств.

Изменение существующих разрядов работников Работодателя производится на основании решения комиссии по переаттестации.

2.2.3. Оплата труда учеников, приобретающих новую профессию, на время обучения устанавливается в размере 80% от оплаты труда работника соответствующей профессии.

2.2.4. Для вновь принятых работников, за исключением учеников, на время испытательного срока устанавливается часовая тарифная ставка (оклад) в размере 90% от часовой тарифной ставки (оклада) работника соответствующей профессии (должности).

2.2.5. По окончании испытательного срока вновь принятых работников проводится аттестация для подтверждения уровня соответствующей квалификации.

2.2.6. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.3. Премияльная система оплаты труда предполагает выплату Работникам дополнительно к заработной плате материального поощрения за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении Работниками условий премирования в виде регулярных и/или единовременных (разовых) премий в соответствии с трудовым договором:

2.3.1. премии, начисленной по итогам хозяйственной деятельности Работодателя за месяц и составляющей до 50% от должностных окладов или часовой тарифной ставки, согласно штатному расписанию.

Размер премии зависит от:

- выполнения плана по количеству выполненных работ или оказанных услуг;
- качества выполненных работ и (или) оказанных услуг.

При невыполнении плана по количеству и (или) качеству выполненных работ или оказанных услуг премия не начисляется.

2.3.2. премии, могут быть начислены отдельным работникам Работодателя приказом руководителя за качественное и досрочное выполнение порученного объема работ, по итогам проведенных тренировок, занятий (учений) по гражданской обороне и отработке действий при чрезвычайных ситуациях, а также работникам, особо отличившимся при выполнении работ по ликвидации последствий стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций.

2.4. Доплаты и надбавки.

2.4.1. Доплата за работу или оказанные услуги в праздничные дни для работников, которые работают по 8-ми часовому 5-ти дневному режиму рабочего времени, производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказов и распоряжений об организации работ.

2.4.2. При сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени в течение месяца, при этом смены могут быть разной продолжительности. Возникающие при этом графике сменности недоработки и переработки сверх смены регулируются в рамках месячного периода рабочего времени и могут по желанию работника компенсироваться соответствующим уменьшением других смен, дополнительными днями отдыха.

2.4.3. За каждый час работы в ночное время, с 22 часов до 6 часов, производится оплата труда в повышенном размере в соответствии с трудовым законодательством, которая составляет 50% от тарифной ставки (должностного оклада).

2.4.4. Оплата труда работников (электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтажника по распределительным устройствам, работника трансформаторного цеха, токаря, слесаря, электрогазосварщика), занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда, производится в повышенном размере, который составляет:

- 15% от тарифной ставки (должностного оклада) для работников, занятых на тяжелых работах;

- 15% от тарифной ставки (должностного оклада) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

2.4.5. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере 50% от тарифной ставки (должностного оклада).

Работа в ночное время оплачивается в полуторном размере тарифных ставок.

Изготовление бракованной продукции не по вине работника не влечет изменения оплаты труда. Частичный брак по вине работника оплачивается по сниженным расценкам, уменьшая действующие на 50%. Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

2.4.6. сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (конкретные размеры выплат устанавливаются для каждой категории работников).

2.4.7. Доплата и надбавки за профессиональное мастерство и за индивидуальные результаты работы устанавливаются работникам в индивидуальном порядке на основании приказов (распоряжений) руководителя Работодателя.

2.5. Вознаграждение по результатам деятельности Работодателя за год выплачивается работникам, состоящим в штате Работодателя. Источником выплаты вознаграждения по результатам деятельности Работодателя является фонд оплаты труда.

Вознаграждение выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный календарный год. Проработавшие полный календарный год и уволившиеся до момента выплаты вознаграждения имеют право на получение его в полном объеме. Вознаграждение выплачивается также работникам, не проработавшим календарный год по уважительной причине: служба в вооруженных силах, уход на пенсию, рождение ребенка, учеба на курсах повышения квалификации с отрывом от производства по направлению Работодателя, работа на выборных должностях, перевод по решению вышестоящих органов или согласованию между Работодателями, увольнение по сокращению численности или штата работника Работодателя.

В стаж работы, продолжительность которого учитывается при выплате вознаграждения, включается время непрерывной работы, при поступлении переводом и проработавшие в у Работодателя не менее одного года.

В зависимости от непрерывного стажа работы, а также средств, вложенных для направления на вознаграждение, вознаграждение выплачивается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер вознаграждения в долях к среднемесячной заработной плате
до 1 года	не выплачивается
от 1 года до 5 лет	1,0
от 5 лет до 10 лет	1,5
от 10 лет до 15 лет	2,0
от 15 лет до 20 лет	2,5
от 20 лет до 25 лет	3,0
свыше 25 лет	3,5

Вознаграждение по результатам деятельности Работодателя может выплачиваться и на отчетные даты (1, 2, 3, 4 кварталы, 1 и 2 полугодия, 9, 11 месяцев и год).

В целях повышения трудовой и технологической дисциплины применяется механизм депремирования, уменьшается размер переменной части оплаты труда на величину процента депремирования в соответствии с общим перечнем производственных нарушений, наличие которых служит основанием для снижения или полного лишения переменной части оплаты труда по решению руководителя Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета. Базовая величина переменной части, зависящая от труда структурного подразделения, выплачивается работнику за выполнение возложенных на него обязанностей. При замечаниях, нарушениях, невыполнении задания работник представляется к частичному получению переменной части или полностью теряет право на ее получение.

2.6. С целью закрепления кадров и в соответствии с действующим законодательством вводятся ежемесячные надбавки за выслугу лет, источником выплаты которых является фонд оплаты труда Работодателя.

2.6.1. Надбавка-вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем категориям работников ежемесячно в следующих размерах:

При непрерывном стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки	Размер надбавки-вознаграждения к месячной тарифной ставке /оклада в %
до 1 года	не выплачивается
от 1 года до 5 лет	10%
от 5 лет до 10 лет	15%
от 10 лет до 15 лет	20%
свыше 15 лет	25%

Право на ежемесячную надбавку-вознаграждение за выслугу лет в указанных размерах возникает у работников по истечении соответствующего минимального стажа работы.

2.6.2. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячного вознаграждения за выслугу лет включается:

- время непрерывной работы у Работодателя, период работы в предприятиях сельскохозяйственного производства и продовольствия, а также при поступлении на работу к Работодателю переводом и проработавшим в указанной сфере не менее одного года;
- время отпуска по уходу за ребенком;
- время срока службы в вооруженных силах, если до призыва работник работал у Работодателя;
- время обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от производства и по направлению Работодателя;
- время работы на выборных должностях.

Надбавка-вознаграждение за выслугу лет не выплачивается в течение одного месяца, если имели место нарушения трудовой и производственной дисциплины:

- в случае прогула - 1 день;
- производство бракованной продукции или нарушение технологических процессов;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и распитие спиртных напитков на рабочем месте.

Надбавка за выслугу лет не выплачивается до конца года с месяца, в котором допущены следующие нарушения трудовой и производственной дисциплины:

- совершение хищения имущества Работодателя;
- в случае применения мер общественного воздействия за хулиганство, привлечения к административной и уголовной ответственности;
- за появление на работе дважды в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- два случая выпуска бракованной продукции нарушение технологических процессов.

Надбавка за выслугу лет не включается в тарифную часть заработной платы. При увольнении работника, проработавшего неполный календарный месяц, надбавка за выслугу лет не выплачивается.

Работникам Работодателя при уходе в очередной отпуск и в других случаях оказывается материальная помощь в размере одного месячного оклада. Источником для выплаты материальной помощи является прибыль Работодателя.

Премирование работников Работодателя осуществляется в честь круглых дат и профессиональных праздников в размере до одного месячного оклада:

- День Энергетика;
- в честь 40, 45, 50, 55, 60, 65-летия со дня рождения.

Все вышеперечисленные выплаты и поощрения, вознаграждения и надбавки не выплачиваются временным работникам, работающим по совмещению, по договорам гражданско-правового характера. Не предоставляются им также льготы и не выдаются путевки в дома отдыха, санатории и курорты.

2.7. Размер переменной части оплаты труда отдельным работникам может быть увеличен или уменьшен по решению руководителя Работодателя, как в процентном соотношении, так и в суммарном выражении.

2.7.1. Предусматриваются следующие условия для премирования электромонтеров по эксплуатации электросчетчиков:

- количество проверенных абонентов;
- количество замененных электрических счетчиков;
- своевременная сдача отчетов, до 24 числа каждого месяца;
- количество составленных актов и контролирование оплаты;
- отсутствие обоснованных претензий со стороны абонентов.

Премия выплачивается в размере до 50% от тарифных ставок индивидуально, каждому контролеру, в зависимости от выполнения условий премирования.

2.8. При обнаружении фактов несвоевременного и (или) некачественного выполнения работ и оказания услуг руководители структурных подразделений, специалисты и рабочие, по вине которых допущены нарушения, лишаются переменной части оплаты труда за те месяцы, когда были выявлены эти факты, независимо от привлечения работников в установленном порядке к дисциплинарной или другим видам ответственности.

2.9. Переменная часть оплаты труда включается в себестоимость выполненных работ или оказанных услуг. Конкретный размер переменной части устанавливается в зависимости от наличия средств, которые Работодатель может использовать на эти цели.

3. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ПЕРЕМЕННОЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Основанием для начисления постоянной части оплаты труда является штатное расписание или трудовой договор, заключенный с работником.

3.2. Размер оплаты труда равен:

Постоянная, основная часть оплаты труда + переменная часть оплаты труда = размер оплаты труда.

3.3. Переменная часть оплаты труда начисляется по результатам работы Работодателя в целом, структурного подразделения за месяц или в рамках образованного фонда оплаты труда подразделения и утверждается руководителем Работодателя.

3.4. Механизм депремирования к работникам применяется в случае предъявления служебной записки руководителя структурного подразделения с четко прописанными претензиями в адрес работника, а в случае выявления нарушения трудовой и технологической дисциплины работником непосредственно руководителем применяется после составления акта и получения объяснительной записки работника на основании соответствующего приказа (распоряжения) руководителя Работодателя.

3.5. Переменная часть, зависящая от результатов работы Работодателя и структурного подразделения, начисляется на постоянную часть, рассчитанную по тарифным ставкам, должностным окладам, согласно штатному расписанию, за фактически отработанное время с учетом доплат и надбавок:

3.5.1. за совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания;

3.5.2. за работу в ночное время и праздничные дни, в случае если они не выпадают на рабочие смены;

3.5.3. за возложенные дополнительные обязанности на работников в период отсутствия, болезни, отпуска, командировки другого работника.

3.6. Специалистам, служащим и рабочим структурных подразделений показатели для начисления переменной части устанавливаются руководителями соответствующих подразделений.

4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ

4.1. Сроки выплаты работникам заработной платы - аванс 25 числа текущего месяца, расчет за месяц - 10 числа месяца следующего за расчетным.

4.2. Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.3. Табели учета рабочего времени, служебные записки на имя руководителя Работодателя по вопросам премирования и депремирования работников не позднее 1 числа каждого месяца сдаются в бухгалтерию.

4.4. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Утверждает табели учета рабочего времени руководитель Работодателя.

4.5. В случае вынужденных простоев работников Работодателя (по обстоятельствам, не зависящим от работодателя и работника) и невыполнения в связи с этим норм труда (должностных обязанностей) за работников сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

4.6. Работникам, проработавшим неполный рабочий месяц в связи с призывом в Вооруженные силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию и по другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде. Уволенным по другим причинам (прогул, алкогольное опьянение и другие виды грубых нарушений трудовой дисциплины) переменная часть оплаты труда за данный месяц не выплачивается.

4.7. руководители структурных подразделений и бухгалтера несут ответственность за правильность начисления и выплаты заработной платы работникам Работодателя.

4.8. Оклад выплачивается Работникам путем перечисления на счет в банке, с которым у Работодателя заключен договор.

4.9. Работодатель обеспечивает работников зарплатной банковской картой установленного образца за свой счет.

4.10. Оклад выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

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

4.12. При прекращении действия трудового договора с работником окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

4.13. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала, если работник своевременно подал заявление об отпуске.

4.14. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию Работодателя.

5. ИНЫЕ СЛУЧАИ ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ РАБОТНИКАМ

5.1. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам может быть выплачена материальная помощь

5.1.1. Материальная помощь выплачивается из средств Работодателя на основании приказа (распоряжения) руководителя Работодателя по личному заявлению работников.

5.1.2. Материальная помощь может выплачиваться в случае смерти близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры.

5.1.3. Предоставление материальной помощи производится при предоставлении работниками документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

5.1.4. Для закрепления кадров у Работодателя работнику, отслужившему военную службу по призыву, может выплачиваться материальная помощь (подъемные) по личному заявлению работника на основании приказа руководителя Работодателя.

5.2. По заявлению работника, предоставленному непосредственно руководителю Работодателя, работодатель может выдать работникам денежный заем на приобретение и строительство жилья, ремонт жилья и надворных построек.

5.2.1. Условия предоставления займа:

- работники должны иметь непрерывный стаж работы у Работодателя не менее 3 лет;
- работники не должны иметь в собственности другое жилое помещение, кроме приобретаемого, что подтверждается предоставляемой выпиской из Единого государственного реестра прав на недвижимое имущество и сделок с ним;
- работники должны предоставить копию договора купли-продажи жилого помещения.

5.2.2. Условия возврата займа:

- заем выдается на срок не более 1 года;
- максимальный размер займа определяется Коллективным договором;
- процентная ставка по займу определяется в рамках договора займа, заключаемого с работником;
- возврат займа осуществляется путем внесения работником наличных денег в кассу Работодателя, либо путем перечисления безналичных средств на счет Работодателя, либо путем удержания денежных средств из заработной платы работника.

Иные вопросы, связанные с выдачей и возвратом займа, регулируются договором займа, заключенного между работодателем и работником.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и др.

6.2. Для оплаты работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочных работ, при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника применяются соответствующие нормы действующего трудового законодательства.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

6.4. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

6.5. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников.

От работодателя:

Генеральный директор
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



Р.Р. Хисматов

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



А.М. Нигаев

ПЕРЕЧЕНЬ

работников, занятых на работах с вредными условиями труда,
которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Код профессии	Наименование профессии	Количество дней дополнительного отпуска
1.	18590	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	7
2.	19756	Электрогазосварщик	7
3.	19831	Электромонтер оперативно-выездной бригады	7
4.	19861	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7
5.	19867	Электромонтер по эксплуатации распределительных сетей	7

От работодателя:

Генеральный директор
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



Р.Р. Хисматов

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



А.М. Нигаев

ПЕРЕЧЕНЬ

работников, занятых на работах с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Код профессии	Наименование профессии	Количество дней дополнительного отпуска
1.	20539	Генеральный директор	5
2.	20758	Главный инженер	5
3.	20336	Бухгалтер	5
4.	20656	Главный бухгалтер	5
5.	20815	Главный механик	5
6.	22141	Заведующий складом	5
7.	23369	Кассир	5
8.	23796	Мастер	5
9.	24680	Начальник ПТО	5
10.	26149	Руководитель группы учета	5
11.	26927	Техник (по потерям)	5
12.	27041	Техник по наладке и испытаниям	5
13.	27102	Техник-проектировщик	5
14.	27728	Экономист	5
15.	27931	Юрисконсульт	5
16.	44838	Начальник ПСГ	5

От работодателя:

Генеральный директор
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



[Handwritten signature]

Р.Р. Хисматов

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



[Handwritten signature]

А.М. Нигаев

РАЗМЕР
дополнительной выплаты работникам,
занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда

№ п/п	Код профессии	Наименование профессии	Размер доплат в %
1.	18590	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	15
2.	19756	Электрогазосварщик	15
3.	19831	Электромонтер оперативно-выездной бригады	15
4.	19861	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	15
5.	19867	Электромонтер по эксплуатации распределительных сетей	15

От работодателя:

Генеральный директор
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



Р.Р. Хисматов

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



А.М. Нигаев

Приложение №5
к Коллективному договору
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»
на 2023-2026 годы

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительном-монтажных и ремонтно-строительных работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

№ п/п	Код профессии	Наименование профессии	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год			
1.	11442	Водитель автомобиля	При управлении грузовым и специальным автомобилем, автомобильным краном, тягачом:				
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1			
			Плащ для защиты от воды	1 на 2 года			
			Сапоги кожаные с защитным подноском	1 пара на 2 года			
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар			
			Зимой дополнительно:				
			Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года			
			Валенки с резиновым низом	1 пара			
			Перчатки с полимерным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	6 пар			
			Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12 пар			
			При управлении легковым автомобилем:				
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1			
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар			
			Зимой дополнительно:				
			Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года			
			Валенки с резиновым низом	1 пара			
			Перчатки с полимерным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 пара			
			Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12 пар			
			2.	19203	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
						Сапоги кожаные с защитным подноском	1 пара на 2 года
Перчатки с полимерным покрытием	12 пар						
На наружных работах зимой дополнительно:							
Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года						
Валенки с резиновым низом	1 пара						
Перчатки с полимерным покрытием	1 пара						

			вкладышами	
			Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	6 пар
3.	19756	Электрогазосварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1
			Перчатки для защиты от искр и брызг расплавленного металла	9 пар
			Очки защитные	до износа
			Щиток защитный лицевой	1 на 2 года
			На наружных работах зимой дополнительно:	
			Костюм для защиты от искр брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке	1
			Сапоги кожаные утепленные для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	1 пара
			Валенки с резиновым низом	1 пара
			Перчатки утепленные для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	1 пара
			Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12 пар
4.	19812	Электромонтажник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Сапоги кожаные с защитным подноском	1 пара на 2 года
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			На наружных работах зимой дополнительно:	
			Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года
			Валенки с резиновым низом	2 пары
			Перчатки с полимерным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 пара
			Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12 пар
5.	19861	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслостойкой подошве	1 пара
			Боты или галоши диэлектрические	дежурные
			Перчатки диэлектрические	дежурные
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД)	до износа
			Страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранный)	дежурная
			На наружных работах зимой дополнительно:	
			Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами на утепляющей прокладке	1 на 2 года
			Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от	1 пара

			повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве	
			При выполнении работ в условиях повышенного загрязнения дополнительно:	
			Комбинезон или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	на 1 год
			Для защиты от атмосферных осадков дополнительно:	
			Плащ термостойкий для защиты от воды	1 на 3 года
			Валенки с резиновым низом	1 на год
			Перчатки с полимерным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пара
			Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12 пар
6.	19867	Электромонтер по эксплуатации распределительных сетей	Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве	1 пара
			Боты или галоши диэлектрические	дежурные
			Перчатки диэлектрические	дежурные
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД)	до износа
			Страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранный)	дежурная
			На наружных работах зимой дополнительно:	
			Костюм из термостойких материалов с постоянным защитными свойствами на утепляющей прокладке	1 на 2 года
			Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве	1 пара
			При выполнении работ в условиях повышенного загрязнения дополнительно:	
			Комбинезон или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	на 1 год
			Для защиты от атмосферных осадков дополнительно:	
			Плащ термостойкий для защиты от воды	1 на 3 года
			Валенки с резиновым низом	1 на год
			Перчатки с полимерным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пара
			Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12 пар

7.	19869	Электромонтер по эксплуатации электросчетчиков	Костюм для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 2 года
			Плащ для защиты от воды	1 на 2 года
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			На наружных работах зимой дополнительно:	
			Куртка на утепляющей прокладке	1
			Валенки с резиновым низом	1 пара
			Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12 пар
8.	22141	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года
			Валенки с резиновым низом	до износа
			Перчатки с полимерным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 пара
			Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12 пар
9.	23796	Мастер трансформаторного цеха	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Плащ для защиты от воды	1 на 2 года
			Сапоги кожаные с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Каска защитная	1 на 2 года
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД)	до износа
			На наружных работах зимой дополнительно:	
			Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года
			Валенки с резиновым низом	1 на 2 года
			Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12 пар

От работодателя:

Генеральный директор
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



Р.Р. Хисматов

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



А.М. Нигаев

ПЕРЕЧЕНЬ
работников, получающих бесплатное моющее средство

№ п/п	Код профессии	Наименование профессии
1.	18590	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
2.	19258	Уборщик производственных и служебных помещений
3.	19756	Электрогазосварщик
4.	19812	Электромонтажник

От работодателя:

Генеральный директор
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



Р.Р. Хисматов

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



А.М. Нигаев

ПЕРЕЧЕНЬ

работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда,
которым выдается бесплатное молоко или другие равноценные пищевые продукты

№ п/п	Код профессии	Наименование профессии
1.	19756	Электрогазосварщик

От работодателя:

Генеральный директор
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



Р.Р. Хисматов

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



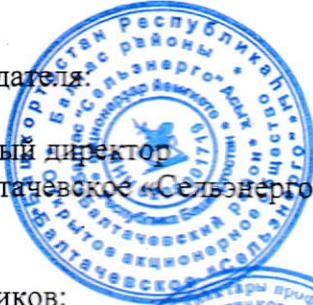
А.М. Нигаев

СПИСОК
профессий, имеющих право на льготную пенсию

№ п/п	Код профессии	Наименование профессии
1.	19756	Электрогазосварщик

От работодателя:

Генеральный директор
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



Р.Р. Хисматов

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
ОАО «Балтачевское «Сельэнерго»



А.М. Нигаев



Прошнуровано,
пронумеровано
17 листов
Генеральный директор ОАО
«Балтачевское «Сельэнерго»
Р.Р.Хисматов