

Зарегистрирован
В УТ и СЗН Минтруда РБ по
г. Сибай

Регистрационный № 38
подпись _____
«04» декабря 2010 г.



Зарегистрирован
в Республиканской организации
Башкортостана Горно-металлур-
гического профсоюза России

Регистрационный № 18
М.Г.Хусаинов
«09» декабря 2010 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОАО «Башкирское шахтопроходческое управление»

на 2011 - 2013 год/ГОДЫ

Утвержден на конференции
работников ОАО «БШПУ»
«30» ноября 2010 г.

г.Сибай - 2010

СОДЕРЖАНИЕ

Разделы	стр.
1. Общие положения	3
2. Организация и повышение эффективности производства	4
3. Оплата труда	10
4. Трудовой договор и обеспечение занятости	13
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.	20
8. Условия труда и социальная защита молодежи	20
9. Социальные льготы и гарантии.	22
10. Жилищные условия	24
11. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа	24
12. Защита трудовых прав работников.	25
13. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации	26
14. Заключительные положения	28

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между Работниками и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель - **ОАО «Башкирское шахтопроходческое управление»**, в лице генерального директора **Елховского Александра Вячеславовича**, действующего на основании Устава именуемый далее "**Работодатель**", с одной стороны, и работники организации, именуемые далее "**Работники**", представленные первичной профсоюзной организацией ОАО «Башкирское шахтопроходческое управление», в лице председателя профсоюзного комитета **Гумерова Вакиля Мидхатовича**, действующего на основании Устава ГМПР и Положения о первичной профсоюзной организации, с другой стороны.

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

создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4 Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава ГМПР и Положения о первичной профсоюзной организации ОАО «Башкирское шахтопроходческое управление», является полномочным представительным органом Работников ОАО «БШПУ», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5 Работодатель признает первичную профсоюзную организацию ОАО «БШПУ» в лице ее Профсоюзного комитета как полномочного представителя Работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституциями РФ и РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», Республиканским соглашением между ФПРБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ, Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ и настоящим коллективным договором.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом. С учетом финансово-экономического положения Работодателя для Работников устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Работодателя, включая штатных работников Профсоюзного комитета.

Работники, уполномочившие первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно по письменному заявлению

перечисляют на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию организации) денежные средства в размере не менее 1 % месячной заработной платы.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Республиканского соглашения между ФПРБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ, Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ, В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в срок до трех месяцев провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения. Настоящий коллективный договор и вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с Республиканским, отраслевыми соглашениями и нормами действующего законодательства

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию и работников соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с Работниками.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания, после предварительной регистрации в вышестоящем профсоюзном органе, направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет постоянно действующая двухсторонняя комиссия (ст. 51 ТК РФ).

По итогам выполнения за полугодие и год стороны отчитываются на собрании (конференции) Работников организации (ст. 51 ТК РФ).

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

1.13. Работодатель совместно с Профсоюзом обязуются, не позднее месяца после подписания, ознакомить с текстом коллективного договора работников организации, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора. Ознакомление произвести в структурных подразделениях на совместных с Профсоюзом собраниях. Ознакомление всех вновь поступающих работников производить при их приёме на работу в отделе кадров.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

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.

Работодатель обязуется:

2.1. организовывать хозяйственную деятельность с целью получения максимальной прибыли, осуществлять перспективное и оперативное планирование, управление и контроль за производственной деятельностью, внедрять прогрессивные технологии, развивать марке-

тинговые исследования;

2.2. обеспечить разработку и реализацию бизнес-планов:

- для текущего планирования производственной деятельности подразделений;
- по пополнению оборотных средств;
- под инвестиционные проекты;

2.3. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.4. обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией, специальной литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

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

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

2.7 с учетом финансово-экономического положения Работодателя проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего - профессионального и дополнительного образования формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. Условия обучения работников и порядок оплаты оговаривать в соглашении между Работодателем и Работником.

2.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры с Профсоюзным комитетом, как представителем Работников и обеспечивать их реализацию в порядке, установленном законодательством, соглашениями;

2.9. предоставлять Профсоюзному комитету бесплатно полную и достоверную информацию по вопросам, затрагивающим права и законные интересы Работников, в т. ч. информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, а также по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.10. предоставлять по запросу профсоюзного комитета информацию по следующим вопросам: итоги производственно-хозяйственной деятельности, финансово-экономическое состояние организации и его подразделений, расходование материальных ресурсов, включая фонд оплаты труда; выполнение принятых договорных обязательств; изменение показателей развития производства, норм и нормативов, технологий и т.п.; назначение и увольнение руководителей организации, ее подразделений;

2.11. в случае нарушения партнерами Работодателя сроков выполнения обязательств, договоров и контрактов - заблаговременно уведомлять трудовой коллектив о социально-

экономических последствиях таких нарушений и о мерах, предпринимаемых для минимизации этих негативных последствий;

2.12. создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.13. создавать условия для работы комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.14. сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие между сторонами, посредством переговоров;

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

2.16. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками;

2.17. обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;

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

2.19. своевременно выполнять предписания органов государственного надзора и контроля и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.20. обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.21. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.22. возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или судом.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.23. способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического соревнования Работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.24. способствовать соблюдению Работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.25. представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

2.26. добиваться от Работодателя отмены локальных нормативных актов, противоречащих законодательству о труде, в т.ч. охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, а также принятых при наличии разногласий с Профсоюзным комитетом;

2.27. выражать мнение при увольнении Работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы Работников в органах Государственной инспекции труда РБ и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;

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

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

2.30. предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате сокращения штатов, реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

2.31. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

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

2.33. добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

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

2.35. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.36. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя;

2.37. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, локальные нормативные акты Работодателя;

2.38. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

2.39. сохранять государственную, коммерческую, служебную и иную тайну, ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

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

2.41. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.42. незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

2.43. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и (или) передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории организации;

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

2.45. нести материальную и дисциплинарную ответственность в порядке установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

Работодатель имеет право:

2.46. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором;

2.47. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.48. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и локальными нормативными актами;

2.49. принимать локальные нормативные акты;

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

Профсоюзный комитет имеет право:

2.51. запрашивать информацию у Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- реорганизация и ликвидация организации;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

2.52. вносить по этим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

2.53. свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

Работник имеет право на:

2.55. заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

2.56. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

2.59. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением периодических выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

2.61. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации по согласованию с Работодателем;

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

2.63. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

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

2.65. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; (ст. 37 Конституции РФ ст. 409 ТК РФ)

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

2.67. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Формирование и расходование средств, направляемых на потребление, производится по согласованию сторон.

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

Работодатель обязуется:

3.3. обеспечивать минимальную заработную плату Работникам при полном рабочем дне, выполняющим установленную норму выработки (времени) и свои должностные обязанности, в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека;

3.4. оплачивать труд Работников на основе Положения о системе оплаты и стимулирования труда персонала предприятия;

3.5. выплачивать премию согласно действующего Положения о системе оплаты и стимулирования труда персонала предприятия;

3.6. в соответствии с Республиканским соглашением между ФПРБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ:

3.6.1. устанавливать размеры месячной тарифной ставки 1 разряда основных профессий и межотраслевых (сквозных) профессий рабочих и служащих не ниже, чем в Республиканском соглашении.

Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям Работников и отдельным профессиям определяются Штатными расписаниями;

3.6.2. обеспечивать индексацию заработной платы (в том числе задержанной) в связи с ростом потребительских цен, согласно действующего Положения о системе оплаты и стимулирования труда персонала предприятия.

3.6.3. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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;

3.6.4. время приостановки Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивать в размере не менее 2/3 заработной платы Работника;

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

3.6.6. выплачивать текущую заработную плату в денежной форме. В исключительных случаях часть просроченной задолженности по заработной плате, но не более 20 процентов по письменному заявлению Работника выплачивать товарами, продуктами и услугами по ценам не выше рыночных.

3.7. труд рабочих-повременщиков оплачивать по фактически выполняемой работе, но не ниже тарифной ставки того разряда, который присвоен рабочему по основной работе;

3.8. оплату труда учеников, обучающихся по индивидуальной форме профессиям рабочих, оплачиваемых сдельно, производить в следующих процентах от тарифной ставки рабочего-повременщика первого разряда:

за первый месяц обучения - 100% тарифной ставки;

за второй месяц обучения - 80% тарифной ставки;

за последующие - 60%.

В период обучения, когда оплата труда учеников производится в размере менее 100% тарифной ставки, Работодатель выплачивает им также зарплату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам;

3.9. при индивидуальном обучении профессиям рабочих, оплачиваемых повременно, выплачивать ученикам:

за первый месяц обучения – 60 % тарифной ставки (оклада);

за второй месяц обучения - 80% тарифной ставки (оклада);

за все последующие месяцы до окончания срока обучения, предусмотренного программой, - 100% тарифной ставки (оклада);

3.10. молодым рабочим-сдельщикам, окончившим ПТУ или прошедшим индивидуальное обучение, в течение шести первых месяцев их самостоятельной работы устанавливает понижение норм выработки за первые три месяца на 30 %, последующие три месяца на 10 %;

3.11. выплачивать Работникам организации доплаты (в процентах от тарифной ставки или оклада) при работе на производствах (при выполнении работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, особо вредными и особо тяжелыми условиями труда согласно действующего Положения о системе оплаты и стимулирования труда персонала предприятия;

Доплаты за условия труда при повременной оплате начислять за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных. При сдельной оплате труда доплаты учитывать при расчете расценок, по которым начисляется заработная плата за объем работы, выполненной в таких условиях.

В том случае, если Работник проводит на рабочем месте (на участках и производствах) с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объем произведенной работы.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест, либо специальные инструментальные замеры производственной среды.

Устанавливая этот вид доплат, стороны заявляют, что будут прилагать все усилия для рационализации рабочих мест, снижения степени тяжести или вредности условий труда. В случае реализации указанных целей соответствующие доплаты могут быть уменьшены или отменены по согласованию представителей сторон;

3.12. устанавливать при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется его соглашением с Работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от своей основной работы, производить доплату к тарифной ставке (окладу) в размере 15% - при численности бригады менее 10 человек, в размере 20% - при численности бригады более 10 человек;

3.13. производить доплату за каждый час работы в ночную смену в размере 40% тарифной ставки (оклада).

3.14. производить Работникам доплату не ниже среднего заработка на весь период освоения нового производства (продукции);

3.15. выплачивать Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, компенсацию не менее 6 месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте;

3.16. сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения;

3.17. выплачивать Работнику компенсацию в размере среднего заработка за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

3.18. оплачивать все время работы в сверхурочное время за первые два часа в 1,5 размере, а свыше в двойном размере;

3.19. оплачивать работу в выходные и праздничные дни в соответствии с ТК РФ;

3.20. оплачивать из расчета 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). Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине Работника не оплачивается;

3.21. выплачивать Работникам вознаграждение по итогам годовой работы и вознаграждение за непрерывный стаж работы в организации при наличии прибыли предприятия за отработанный год и по решению Общего собрания акционеров с участием Профсоюзного комитета в соответствии с Положением о системе оплаты и стимулирования труда персонала предприятия;

3.22. введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с Профсоюзным комитетом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при заключении аттестационной комиссии выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

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, высокой квалификации, профессионального опыта;

3.23. обеспечить нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

3.24. заработную плату выплачивать два раза путем зачисления на пластиковую карту: 15 числа каждого месяца - аванс и 25 числа - окончательный расчет за месяц работы. При

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

Выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.

3.25. установить плановый размер аванса из расчета 30 % тарифной ставки, должностного оклада Работников. Выдавать внеплановый аванс Работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы, при наличии денежных средств на предприятии.

3.26. ставить в известность Работника об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы, совмещения профессий и других, не позднее, чем за два месяца.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор заключается в письменной форме. Формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются отделом кадров, по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

4.2. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

4.3. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

4.4. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, с учетом положений коллективного договора;

4.5. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ;

4.6. заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, в соответствии с законодательством;

4.7. выполнять условия заключённого трудового договора;

4.8. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде;

4.9. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профсоюзного комитета;

4.10. 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, в которых не допускать ликвидации организации, её подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления Профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

4.11. принимать решение о перспективах развития организации с учётом мнения Профсоюзного комитета и его предложений;

4.12. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией по усмотрению Работодателя. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- женщины, имеющие детей до трех лет;
- работающие инвалиды;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в организации;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет;

4.13. использовать с учетом мнения Профсоюзного комитета внутривыпускные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- приостанавливать прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;
- при возможности отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места Работниками организации;
- выявлять возможности внутривыпускных перемещений Работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с Работником с предупреждением о том Работника не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными Работниками, совместителями;

4.14. заключать с Работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении Работников на переподготовку;

4.15. не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;

4.16. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

4.17. содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

4.18. издавать ежегодно приказ о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.19. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде, в т. ч. при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

4.20. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение или согласие при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза;

4.21. обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с изменением или расторжением трудовых договоров, при непосредственном урегулировании разногласий с Работодателем;

4.22. участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

4.23. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

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

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюзного комитета. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота,

Режим отдыха при работе вахтовым методом регламентируется графиком работы, утвержденным работодателем, с учетом мнения профсоюзного органа данной организации.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.4. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в год;
- донорам - 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску;
- работникам, совмещающим работу с учебой по согласованию с администрацией - 3 дня в год;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет - 2 дополнительных оплачиваемых дня в год.

5.5. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с утвержденным Перечнем, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех Работников;
- на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и 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. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. Сдельщикам, повременщикам за нерабочие праздничные дни производится оплата в размере средней заработной платы работника.

Нерабочими праздничными днями являются дни, установленные трудовым законодательством.

5.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель предоставляет Работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже - 15°) право делать перерывы для обогрева. Для этого оборудуется специальное отапливаемое помещение в месте проведения работ. Перерывы не должны превышать 15 минут через каждый 1 час работы. Они включаются в рабочее время и подлежат оплате.

5.9. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.10. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда - согласно утвержденного Перечня;
- Работникам с ненормированным рабочим днем 3 дней - согласно утвержденного Перечня;
- Работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.) - 3 дня;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 7 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 7 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) - 3 дня.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх основного отпуска.

5.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие Работники:

- Женщины, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет, или ребенка-инвалида до 18 лет.

- Одиноким родителям, воспитывающим одного или более детей в возрасте до 14 лет либо ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.
- Инвалиды I и II группы.
- Участники Великой Отечественной войны и приравненные к ним по льготам лица, пострадавшие от Чернобыльской аварии.
- Лица моложе 18 лет.
- Лица, получившие увечье на производстве в результате несчастного случая и профзаболевания.

Рабочие и служащие, которым выделены путевки на лечение и отдых имеют право оформить отпуск вне графика.

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

5.12. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.13. Работник, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска

- в связи с бракосочетанием - 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;
- первый день учебного года – матери (отцу) первоклассника - 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей Работника - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- при праздновании юбилейных дат (45,50,55,60,65 лет со дня рождения) - 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня;
- для ликвидации аварии в жилом помещении - 1 день.

5.14. Все Работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с Работодателем.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

Работодатель, в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда, охране окружающей среды, обязуется:

6.1. сформировать фонд охраны труда организации и выделить на эти цели средства в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

6.2. выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда;

6.3. выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

6.4. проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, по охране труда;

6.5. проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации согласно утвержденному графику;

6.6. проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности), внеочередные медицинские осмотры Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями. Лица, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, к работе не допускаются.

Возмещение расходов, затраченных на прохождение медицинского осмотра производится в соответствии с Положением об оплате труда;

6.7. обеспечивать:

- своевременную выдачу Работникам бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих, обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно утвержденного Перечня;

- Работников, направляемых для выполнения работ в другие цеха (на другие участки) специальной одеждой, специальной обувью, предусмотренной установленными нормами для профессий и должностей цеха (участка);

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды, специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

- санитарно-бытовое обслуживание Работников организации в соответствии с требованиями нормативных документов;

6.8. предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по утвержденному Перечню профессий и должностей;

- доплату к тарифной ставке, (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда не менее 15% по утвержденному Перечню должностей и профессий;

- молоко или другие равноценные продукты бесплатно по утвержденному Перечню профессий и должностей;

- лечебно-профилактическое питание бесплатно по утвержденному Перечню профессий и должностей;

6.9. ввести обязательное, за счет средств организации, медицинское страхование Работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.10. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами акта специального расследования, Работодатель в качестве возмещения морального вреда выплачивает его семье сверх установленных законодательством сумм единовременное пособие в размере до годового заработка на супруга (супругу), а также на каждого нетрудоспособного члена семьи (иждивенца) в зависимости от сложившихся обстоятельств и вины Работника.

Данное возмещение может производиться через страховые компании.

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

Работодатель вправе производить дополнительное страхование работников от несчастных случаев

6.11. при необходимости создать совместный комитет (комиссию) по охране труда на паритетной основе, с участием представителей Работодателя и Профсоюзного комитета и организовать ее плодотворную работу;

6.12. совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными по охране труда) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнении соглашения по охране труда;

6.13. обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;

- не применять труд женщин на работах с вредными или опасными условиями труда;

6.14. обеспечивать условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда, согласно перечня утвержденного Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. № 163;

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда;

- обеспечить гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением;

6.15. ежемесячно рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области;

6.16. обеспечивать ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в зимних условиях к 15 сентября;

6.17. обеспечивать выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды;

6.18. организовывать экологические субботники;

6.19. совместно с Профсоюзным комитетом 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 охраны труда на производстве»;

6.20. обеспечивать гарантии прав Работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах .

Профсоюзный комитет обязуется:

6.21. организовать выборы и обучение уполномоченных Профсоюзного комитета по охране труда;

6.22. регулярно рассматривать на заседаниях Профсоюзного комитета вопросы хода выполнения соглашения по охране труда, состояние производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организации, обеспечивать соблюдение работниками норм промышленной безопасности и охраны труда, нести коллективную ответственность;

6.23. организовать проведение экологических субботников по содержанию территорий организации и жилых районов;

6.24. осуществлять контроль за выполнением планов мероприятий по охране окружающей природной среды;

6.25. осуществлять постоянный общественный контроль, за соблюдением законодательства по охране труда, экологии;

6.26. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.27. представлять интересы пострадавшего на производстве члена профсоюза при рассмотрении дел в суде;

6.28. давать заключения о степени вины пострадавшего на производстве;

6.29. оказывать необходимую консультационную помощь Работникам в вопросах охраны труда и экологии;

6.30. участвовать в проведении смотров - конкурсов по охране труда, а также «Лучший уполномоченный по охране труда»;

6.31. проводить целенаправленную работу по воспитанию работающих по вопросам охраны окружающей среды;

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

При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями стороны будут руководствоваться нормами ст. ст. 253-264 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также законодательством Республики Башкортостан.

Работодатель обязуется:

7.1. в связи с сокращением объема производства переводить подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, по заявлениям занятых в них женщин и с учетом мнения Профсоюзного комитета, на неполное рабочее время, вместо их освобождения;

7.2. предоставлять работающим женщинам ежемесячно 1 день с сохранением 50% от заработной платы («женский день»).

7.3. выделять рабочие места в цехах (участках) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов;

7.4. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет) по их заявлению неполный рабочий день (ст.93 ТК РФ);

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

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8.1. Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения организации молодыми кадрами: рабочими, специалистами, а также для более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения их занятости с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь

Работодатель обязуется:

8.2. оказать содействие Профсоюзному комитету в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;

8.3. создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии с гл.32 ТК РФ;

8.4. предоставлять льготы, установленные молодым Работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст.173-175 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз;

8.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям; обратить внимание на подготовку молодых рабочих кадров через систему профессионального образования, предусмотрев в них проведение производственной практики с оплатой труда не ниже 1 разряда тарифной ставки и их адаптации на производстве;

8.6. выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) молодым специалистам, принимаемым на работу после окончания ВУЗов, ССУЗов, профтехучилищ;

Считать работника «молодым специалистом» при условии поступления на работу впервые в течение шести месяцев после окончания ВУЗов, ССУЗов, профтехучилищ.

Выплату единовременного пособия производить после трех месяцев работы при условии отсутствия дисциплинарных взысканий за период работы

8.7. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания молодых Работников, по организации их оздоровления, отдыха и досуга (направлять молодых Работников, нуждающихся в лечении и отдыхе, в санатории, санатории-профилактории, дома отдыха, туристские базы и т.д.);

8.8. обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, удовлетворения творческих способностей и интересов;

8.9. решать вопросы продвижения по службе молодых Работников с соответствующим повышением заработной платы;

8.10. решение вопросов по молодежным проблемам производить с учетом мнения комиссии Профсоюзного комитета по работе с молодежью;

8.11. проводить во всех подразделениях организации встречи руководителей с молодежью.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.12. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

8.13. анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

8.14. широко информировать молодых Работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

8.15. организовывать конкурсы “Лучший по профессии”, посвящение в молодые рабочие, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ;

8.16. осуществлять контроль за соблюдением установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий;

8.17. организовывать систематическое обучение молодых рабочих по ведению переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение заработной платы, механизмы индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

8.18. контролировать заключение Работодателем трудового договора в письменной форме с молодыми Работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.63 ТК, своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования в соответствии со ст.69 ТК;

8.19. не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

8.20. контролировать предоставление оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК;

8.21. контролировать соблюдение прав Работника в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора по инициативе Работодателя;

8.22. осуществлять систематическое поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу;

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

9.1. оказывать материальную помощь Работникам, оказавшимся в затруднительном положении:

9.1.1. в связи с рождением ребенка в размере 3 МРОТ;

9.1.2. в связи с поступлением ребенка в школу в размере 2 МРОТ;

9.1.3. в связи со смертью близких родственников в размере 2 МРОТ; «Близкими родственниками» Работника, оказавшегося в затруднительном положении, считать его детей, супруга, родителей

9.1.4. в связи со сложной операцией в размере 2 МРОТ;

9.1.5. многодетным семьям в размере 3 МРОТ (ежеквартально);

9.1.6. родителям, в одиночку воспитывающим детей в размере 1 МРОТ (ежеквартально);

9.1.7. родителям детей-инвалидов (инвалидов с детства) в размере 1 МРОТ (ежеквартально);

9.1.8. на похороны неработающих пенсионеров по старости, ушедших на пенсию из организации, их семьям в размере 2 МРОТ;

9.1.9. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту выплачивается материальная помощь в размере 5 МРОТ и расходы на погребение за счет работодателя.

9.2. осуществлять премирование Работников и оказание бесплатных услуг по организации торжеств в связи с юбилейными датами со дня рождения, годовщинами продолжительной работы в организации, уходом на пенсию;

9.3. обеспечивать Работников горячим питанием в столовой.

9.4. обеспечивать бесплатную перевозку до места работы и обратно:
- Работников, занятых в вечернюю и ночную смены,
- Работников, работающих по вахтовому методу,
- ежедневную доставку до места работы и обратно на обед и с обеда Работников, проживающих в городе, на автобусе ОАО «БШПУ» в централизованном порядке.

9.5. обеспечивать медицинское обслуживание Работников;

9.6. обеспечивать выделение денежных средств для оснащения здравпунктов оборудованием, приобретения лекарств для обеспечения других оздоровительных мероприятий;

9.7. обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного Фонда Российской Федерации;

9.8. информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления;

9.9. оплачивать часть стоимости путевок на санаторно-курортное лечение на основании решения совместной комиссии Работодателя и профсоюзного комитета.

9.10. создать совместную с Профкомом комиссию, в которую включить по 3 представителя от Работодателя и профсоюза.

Профком осуществляет сбор заявок от работников на предоставление путевки на оздоровление, к которой Работник обязан приложить заключение врача.

Комиссия определяет порядок приобретения и оплаты путевок на оздоровление.

При принятии решения комиссия руководствуется следующими критериями:

- заключение врача,
- стаж работы на предприятии,
- срок членства в профсоюзе,
- наличие дисциплинарных взысканий,
- добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей,
- ходатайство руководителя отдела, службы, участка,
- иное

9.11. обеспечивать оздоровление в детских оздоровительно-воспитательных организациях круглогодично, в период школьных каникул не менее 5 детей Работников в счет социального страхования.

9.12. обеспечивать детей Работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления их полной стоимости.

9.13. осуществлять следующие меры социальной поддержки пенсионеров:

- выплачивать единовременное пособие при увольнении Работника в связи с выходом на пенсию в течение 1 месяца после достижения пенсионного возраста (мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет) в зависимости от стажа работы в организации:

от 5-10 лет - 2-х месячной тарифной ставки (оклада)

от 10-20 лет - 3-х месячной тарифной ставки (оклада)

свыше 20 лет - 4-х месячной тарифной ставки (оклада)

по решению Генерального директора возможна выплата единовременного пособия при увольнении Работника в связи с выходом на пенсию до достижения указанного пенсионного возраста по ходатайству руководителя структурного подразделения;

- в год один раз ко Дню пожилых людей (1 октября) выделять материальную помощь в размере по решению Генерального директора;

Профсоюзный комитет обязуется:

9.14. организовать работу комиссии по пенсионным вопросам при Профсоюзном комитете и добиваться от Работодателя достоверной информации о представленных сведениях о стаже и зарботке в органы Пенсионного Фонда РФ по каждому застрахованному Работнику (с письменным уведомлением);

9.15. активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом Работников;

9.16. контролировать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

10. ЖИЛИЩНЫЕ УСЛОВИЯ

Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий Работников. В этих целях: в соответствии с законодательством Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и дело-производство, необходимое по учету.

Работодатель вправе:

10.1. Участвовать в лице гаранта Работника в получении банковских ссуд и кредитов;

10.2. содействовать Работникам в участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита, выделении им удобных земельных участков для индивидуальной застройки, выдачи долгосрочных займов, предоставления преимущества в выделении льготных кредитов Работникам, которые передают организации в счет погашения этих средств имеющиеся у них пригодные для проживания жилые помещения на праве собственности;

Профсоюзный комитет обязуется:

10.3. инициировать совместные с Работодателем ходатайства в местные органы государственной власти и органы местного самоуправления о предоставлении организации через банки долгосрочных кредитов на строительство жилья Работникам, выделении удобных земельных участков для индивидуальной жилой застройки, оказания им помощи стройматериалами, механизмами и техническими средствами;

10.4. осуществлять контроль за соблюдением установленного порядка обеспечивать гласность в решении этих вопросов, следить за состоянием учета нуждающихся в жилье и очередностью.

11. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

11.1. 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;

11.2. Выделять 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.;

11.3. на оплату сценических костюмов участникам самодеятельного художественного творчества;

11.4. выделить средства для поощрения лучших коллективов народного художественного творчества и их участников, лучших спортсменов и спортивных команд организации;

11.5. создать условия для занятий Работниками физической культурой и спортом.

11.6. в распорядке работы предусмотреть до 10 минут ежедневных занятий производственной гимнастикой.

11.7. Профессиональным праздником считать «День шахтера» (последнее воскресенье августа), отмечать по совместному с профкомом плану.

Профсоюзный комитет обязуется:

11.8. проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

11.9. организовывать массовые мероприятия : *спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.*;

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

12.1. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган - Профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.2. Работодатель обеспечивает участие представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

12.3. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором.

12.4. Работодатель обязан рассмотреть заявление Профсоюзного органа о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения Профсоюзной организации.

В случае если факты нарушений подтвердились, Работодатель обязан применить к руководителям структурных подразделений, его заместителям дисциплинарное взыскание.

12.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и Профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом Работодателя учесть мнение Профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации;
- если примирительные процедуры, в соответствии с главой 61 ТК РФ, не привели к разрешению коллективного спора, либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

13.2. Работодатель признает, что Профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров и разногласий.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов, указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом ГМПП, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ, от Работников, не являющихся членами профсоюза

13.3. Работодатель создает условия для деятельности первичной профсоюзной организации, Профсоюзного комитета.

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа — Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и законами Республики Башкортостан, настоящим коллективным договором

Работодатель обязуется:

13.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

13.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

13.4.3. представлять Профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню;

13.4.4. 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; предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по согласованному перечню (Приложение № ___);

13.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка указанных объектов осуществляются Работодателем;

13.4.6. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзного комитета;

13.4.7. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными, штатными и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей - оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

13.4.8. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель одновременно с выплатой заработной платы Работникам ежемесячно и бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчетный счет первичной профсоюзной организации и на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации от общей суммы начисленных профсоюзных взносов.

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы Работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1 % от их заработной платы по письменным заявлениям Работников;

13.4.9. обеспечивать право на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы;

13.4.10. по заявлению предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы председателю Профсоюзного комитета для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с оплатой по среднему заработку за счет Работодателя 4 часа в неделю,

13.4.11. освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя членов профсоюзных органов, представителей профсоюзной организации

в комиссиях на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами;

13.4.12. освобождать членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя;

13.4.13. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами;

13.4.14. Перевод членов профсоюза на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа членами которого они являются;

13.4.15. При расторжении трудового договора с членами профсоюза по инициативе работодателя, производится с учетом мнения профсоюзного органа, согласно ст. 373 ТК РФ.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

14.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие.

14.4. 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.

14.5. При ликвидации ОАО «БШПУ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

<p>Генеральный директор ОАО «Башкирское шахтопроходческое управление»</p> <p> А.В.Елховский</p> <p>« 23 » декабря 2010 г.</p> <p> МП</p>	<p>Председатель Профсоюзного комитета ОАО «Башкирское шахтопроходческое управление»</p> <p> В.М.Гумеров</p> <p>« 23 » декабря 2010 г.</p> <p></p>
--	--