

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА  
«Коломенский завод»  
(АО «КЗ»)**

на 2021-2024 гг.

Утвержден решением комиссии по подготовке  
Коллективного договора на 2021-2024гг. 18 июня 2021г.

## Содержание

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2.	ПОЛИТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	4
3.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	5
4.	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	8
5.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	11
6.	ОХРАНА ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА.....	17
7.	СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	19
8.	МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.....	20
9.	ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	21
10.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ.....	23
11.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	24

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе и заключаемым между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством. Сторонами настоящего Договора являются: АО «Коломенский завод» в лице генерального директора Мирного Дмитрия Сергеевича (далее – Работодатель, Общество) и Работники Общества (далее – Работник(и)), в лице уполномоченного на подписание Договора в установленном порядке представителя Кобзева Владимира Алексеевича, Председателя Первичной Профсоюзной организации «Коломенский завод» РОСПРОФПРОМ (далее – Профсоюзная организация «Коломенский завод»), совместно именуемые в дальнейшем «Стороны», а по отдельности «Сторона».

1.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Общества и является обязательным для исполнения. Работники Общества обязуются соблюдать требования Законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий Договора, соглашений и трудовых договоров, Правил внутреннего трудового распорядка Общества.

1.3. Настоящий Договор заключен на добровольной и равноправной основе с целью:

- создания системы социально-трудовых отношений в Обществе, максимально способствующей его стабильной и эффективной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни и социальной защиты Работников и членов их семей;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Настоящий Договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания представителями Сторон.

1.6. Все дополнительные (по сравнению с действующим законодательством) выплаты и льготы устанавливаются путём издания соответствующих локальных нормативных актов и являются практической реализацией целей настоящего Договора. Виды и размеры социальных льгот и гарантий определяются исходя из финансово-экономических результатов деятельности и бюджета Общества.

1.7. В Договоре также приводятся основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), иных нормативных правовых актов, федеральных, региональных и территориальных соглашений, имеющие наибольшее значение для Работников.

Положения Договора, полностью или частично заимствованные из нормативно-правовых актов Российской Федерации, применяются Сторонами в изложенной редакции при условии их соответствия таким нормативно-правовым актам.

При изменении положений законодательства, частично или полностью зафиксированных в Договоре, соответствующие пункты Договора применяются Сторонами с учетом таких изменений.

## 2. ПОЛИТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции и снижение затрат на ее изготовление, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда, повышения безопасности труда и укрепления дисциплины труда.

2.2. Работодатель и Работники обязуются строить свои отношения на принципах социального партнерства: равноправия Сторон, уважения и учета интересов Сторон, соблюдения Сторонами законов и иных нормативных правовых актов, обязательности и контроля выполнения принятых обязательств, вытекающих из Договора, ответственности Сторон за их невыполнение.

2.3. Работодатель по запросам Профсоюзной организации информирует о планах развития Общества, основных производственных программах, о создании новых рабочих мест, социальной программе, финансируемой за счет средств Общества.

2.4. Стороны по запросам друг друга направляют сведения, относящиеся к исполнению Сторонами обязательств, вытекающих из Договора.

2.5. Для разрешения конфликтных ситуаций, связанных с интересами Работников, Стороны в соответствии с ТК РФ образуют комиссию по трудовым спорам.

2.6. Стороны договорились, что в случае возникновения коллективного трудового спора, Стороны для его разрешения действуют в соответствии с законодательством и Договором.

2.7. Профсоюзная организация в соответствии с действующим законодательством:

2.7.1. Добивается повышения уровня жизни Работников, улучшения их условий труда.

2.7.2. Во всех необходимых случаях отстаивает и защищает интересы Работников.

2.7.3. Представляет интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и гарантии.

2.7.4. Способствует росту квалификации Работников.

2.7.5. Контролирует соблюдение Работодателем законодательства, локальных нормативных актов, в том числе условий Договора.

2.7.6. Способствует соблюдению Работниками законодательства, локальных нормативных актов и условий Договора.

2.7.7. Представляет интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

2.7.8. Разрабатывает и предоставляет Работодателю предложения, направленные на улучшение условий труда, работы по охране труда и здоровья Работников Общества.

2.7.9. Осуществляет общественный контроль в структурных подразделениях Общества по соблюдению Работниками требований охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, охраны окружающей среды.

2.7.10. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, немедленно информирует Работодателя о необходимости устранения выявленных нарушений.

2.7.11. Согласовывает с Работодателем количественный состав уполномоченных по охране труда профессионального союза и информирует его о персональном составе.

2.7.12. Проводит разъяснительную работу с Работниками в целях недопущения нарушения ими нормативных требований охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, охраны окружающей среды при производстве работ.

2.7.13. Взаимодействует с руководителями структурных подразделений в вопросах, направленных на устранение выявленных нарушений охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, охраны окружающей среды и улучшение условий труда в структурных подразделениях Общества.

### 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, условий выполняемой работы.

3.1.2. Работодатель обязан применять, в зависимости от производственных условий, различные системы оплаты труда, обеспечивая при этом минимальный размер заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и соглашениями, действующими по месту нахождения Общества и его структурных подразделений (далее – МРОТ, а при работе в режиме неполного рабочего времени не ниже МРОТ, исчисленного пропорционально отработанному времени).

3.1.3. Ежемесячно Работодатель извещает каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате путем выдачи (направления) расчетного листка. Форма расчетного листка установлена Правилами внутреннего трудового распорядка АО «Коломенский завод», в порядке, установленном локальными нормативными актами.

3.1.4. Выплата заработной платы Работникам производится в валюте Российской Федерации – российских рублях не реже, чем каждые полмесяца.

Работодатель осуществляет перечисление заработной платы Работнику по его письменному заявлению на лицевой счет в кредитной организации, где осуществляется зарплатный проект Общества, либо на лицевой счет в иной кредитной организации, указанной Работником. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата за первую половину месяца с учетом фактически отработанного времени за оплачиваемый период выплачивается 27-го числа текущего месяца.

Окончательный расчет за отработанный месяц производится 12-го числа месяца, следующего за отчетным.

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

Оплата времени отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.1.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в случае если виновным лицом в данном обстоятельстве является Работодатель, а не Работник, которому данная выплата должна быть осуществлена, и не третьи лица, Работодатель несет материальную ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.6. При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся Работнику сумм производится в день увольнения Работника.

Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан в день увольнения выплатить неоспариваемую им сумму.

3.1.7. Работодатель вправе совершенствовать систему оплаты труда и систему материального и нематериального стимулирования в целях увеличения объемов производства за счет роста производительности труда, повышения качества выпускаемой продукции, привлечения и закрепления квалифицированных кадров, привлечения молодых Работников и специалистов.

3.1.8. В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги Работодатель в рамках средств, предусмотренных в бизнес-плане Общества, проводит повышение уровня реального содержания заработной платы, в том числе за счет индексации заработной платы (оклад, тарифная ставка, сдельная расценка), увеличения окладов, премий Работников, учитывая дифференцированные подходы по категориям персонала и профессиям (должностям).

3.1.9. Работодатель обязуется вводить все виды системы оплаты труда и формы материального стимулирования в Обществе специальными Положениями с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством.

3.1.10. Выплата премий и вознаграждений производится в соответствии с действующими в Обществе локальными нормативными актами.

3.1.11. Оплата труда при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации Работников производится в соответствии с действующими в Обществе Положениями.

3.2. В области нормирования труда Стороны договорились:

3.2.1. Работодатель осуществляет нормирование производственных технологических процессов и установление норм времени на операции в соответствии с общемашиностроительными, отраслевыми и (или) локальными нормативными актами, применяемыми в Обществе.

3.2.2. Введение, пересмотр и замена норм труда производятся Работодателем в соответствии с действующими на момент принятия соответствующего решения положениями законодательства РФ с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

3.2.3. Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения Работниками норм выработки:

-исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

-своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

-надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление Работнику;

-условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства;

-условия труда, соответствующие требованиям законодательства.

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

3.2.5. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.6. Работодатель устанавливает доплату за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) 40% от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы.

3.2.7. За работу, выполняемую Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, производится оплата в повышенном размере в соответствии с действующим в Обществе Положением об оплате труда.

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

3.2.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии Трудовым кодексом РФ.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха предоставляется Работнику в удобное для него время с момента привлечения его к работе в выходной или нерабочий праздничный день по договоренности с Работодателем.

3.2.10. Оплата времени простоя (в зависимости от наличия (отсутствия) вины Работодателя) осуществляется на основании действующих в Обществе локальных нормативных актов и в соответствии с ТК РФ.

3.2.11. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер указанного

вознаграждения определяется исходя из часовой тарифной ставки Работника и количества нерабочих праздничных дней в отчетном месяце.

#### 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения трудового договора между Работодателем и Работником. Содержание трудового договора соответствует требованиям ТК РФ, законодательным и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Форма трудового договора предлагается Работодателем и разработана с учётом требований к унифицированным формам документов, утверждённых в установленном действующим законодательством порядке.

До подписания трудового договора Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в организации:

- Договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положением об оплате труда;
- с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- иными локальными нормативными актами;

4.2. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с Работником разъяснять основания и условия, при которых трудовой договор может быть аннулирован (ст. 61 ТК РФ), уведомить Работника об ответственности и последствиях предоставления Работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81 ТК РФ).

4.3. Трудовой договор для выполнения работы, носящей постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.4. Прием на работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда женщин и Работников в возрасте до 18 лет, перечень которых определяется действующим законодательством, запрещается.

4.5. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть предусмотрено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для отдельных категорий руководителей – шести месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для отдельных категорий Работников, предусмотренных ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

4.6. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца



на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

4.7. Работодатель обязуется отстранять от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный медицинский или периодический медицинский осмотр, психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении вследствие медицинского обследования противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- в связи с приостановлением действия на срок до 2 месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у Работодателя работу, которую Работник может выполнять с учетом его здоровья;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных на это федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Отстранение от работы (недопущение к ней) производится на период действия причин, послуживших основанием для отстранения (недопущения).

В течение отстранения от работы (недопущения к ней) Работнику не начисляется заработная плата, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

4.8. Работодатель в случае сокращения численности или штата Работников обязуется осуществлять следующее:

4.8.1. Предупреждать о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.8.2. Перераспределять высвобождаемых Работников по имеющимся вакансиям в структурных подразделениях Общества с учётом производительности труда и квалификации таких Работников.

4.8.3. Осуществлять регулирование численности Работников, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;

- упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри Общества на освободившиеся рабочие места;

- развития временной и сезонной занятости Работников;

- применения, как временной меры, альтернативной сокращению штата (численности), режима неполного рабочего времени – на срок до шести месяцев;

- перемещения (перевода) Работников внутри Общества;

- перевода, по договоренности с Работником, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение первых трех месяцев.

В случае если падения объемов производства не удастся избежать, Работодатель и Профсоюзная организация предусматривают возможность введения сокращенного

рабочего дня, неполной рабочей недели, кратковременной остановки подразделения, отдельного производства или Общества в целом, а также оформление Работникам простоя с оплатой в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.8.4. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- Работникам, получившим в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- работникам, имеющим почетные звания «Ветеран труда», «Заслуженный ветеран труда» Общества.

4.8.5. Работодатель обязуется в сроки, обусловленные трудовым законодательством, запрашивать мотивированное мнение профсоюзного комитета Профсоюзной организации по мероприятиям, направленным на изменение структуры, которые могут повлечь сокращение численности и (или) штата Работников.

4.8.6. Стороны договорились, что для основным критерием массового высвобождения (кроме случаев, предусмотренных законодательством о банкротстве) при сокращении численности или штата Работников Общества является:

- увольнение 50-ти и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 200-ти и более человек в течение 60 календарных дней;
- увольнение 500-та работников в течение 90 календарных дней.

4.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Общества, сокращением численности или штата Работников Общества Работодатель предоставляет, на основании их письменного заявления, свободное от работы время для поиска нового места работы - один день в неделю в течение последнего месяца работы в Обществе с сохранением среднего заработка.

4.10. Работодатель вправе за счет собственных средств проводить переобучение высвобождаемых Работников другим профессиям и специальностям, необходимым Обществу, с сохранением заработной платы на период обучения.

4.11. Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до 18-ти лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Общества) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

4.12. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Общества, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Общества. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих

процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

4.13. Стороны договорились для реализации положений, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, создавать и обеспечивать функционирование в Обществе двусторонних комиссий, наделенных полномочиями оценивать преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работников и выносить мотивированные рекомендации для принятия решения Работодателем.

4.14. Профсоюзная организация обязуется:

4.14.1. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Обществе.

4.14.2. Осуществлять контроль и защиту прав, социальных гарантий Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством и Договором.

4.14.3. Обеспечить участие в формировании комиссий по трудовым спорам в Обществе и делегировать в такие комиссии наиболее компетентных представителей Профсоюзной организации.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с локальными нормативными актами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Режим рабочего времени, предусматривающий продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Работникам устанавливается рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями. Работникам, работающим по пятидневной рабочей неделе, устанавливаются выходные дни суббота и воскресенье. Работникам, работающим по сменному режиму рабочего времени, устанавливаются выходные дни согласно графику работы (сменности).

5.4. Ежегодные графики сменности доводятся Работодателем до сведения Работников под роспись, а также путем вывешивания в общедоступных местах (стенды, доски объявлений и т.д.) не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. В случае, если введение графиков сменности влечёт изменение условий труда (число смен в сутки, продолжительность смен, время начала и окончания работы и т.д.), то они доводятся до сведения Работников не позднее, чем за два месяца, с оформлением дополнительного соглашения к трудовому договору.

По письменному обращению Работника Работодатель может устанавливать ему индивидуальный график работы.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

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

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании результатов специальной оценки условий труда и отражается в графике работы (сменности), утвержденном Работодателем, с учётами мнения профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

5.6. Продолжительность рабочего времени Работников, которым в соответствии с законодательством РФ установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации (ст. 92 ТК РФ) в порядке, размерах и на условиях, оговоренных в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.7. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Режим неполного рабочего времени может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный Сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени относительно фонда рабочего времени по графику работы (сменности), закрепленному за работником, а при сдельной оплате труда - в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.8. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для Работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

5.9. В случаях, когда по условиям производства в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников (включая Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период не может превышать один год, в том числе и для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшаются.

5.10. Привлечение Работодателем Работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочным работам) допускается в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

5.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.12. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого для различных категорий Работников устанавливается локальными нормативными актами.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время при условии обеспечения непрерывности производственного процесса, в отдельных местах для отдыха и приема пищи.

5.13. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. При пятидневной рабочей неделе предоставляется два выходных дня.

5.14. Привлечение Работников Работодателем к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Общества в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Работодателя.

5.15. Работодатель предоставляет всем Работникам Общества ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается на основании ТК РФ ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до ухода Работника в отпуск.

Работодатель продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок с учетом пожеланий Работника в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;

- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательством, локальными нормативными актами Общества.

О причинах задержки выхода из отпуска Работник обязан своевременно известить Работодателя.

5.17. Работодатель обязан учитывать мнение следующих категорий Работников при составлении графика отпусков:

- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (статья 262.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет (до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет) (ст. 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в возрасте до 18 лет (ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации);
- пользующимся льготами в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» от 12.01.1995 № 5-ФЗ;
- пострадавшим от Чернобыльской аварии (пункт 5 статьи 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- награжденным знаком «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР» (статья 23 Федерального закона от 20.07.2012г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.»

5.18. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

До принятия Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений размеров, условий и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, он предоставляется Работникам согласно «Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» продолжительностью до 7 или до 14 календарных дней.

При предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда, его расчет производится только за фактически отработанное время по данной профессии.

Список работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, определяется локальными нормативными актами Общества.

5.19. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.20. При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые Работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для данной профессии, должности.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск не включаются следующие периоды:

- время отсутствия Работника без уважительных причин, в том числе, вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых отпусков без сохранения заработной платы;
- период временной нетрудоспособности;
- время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка;
- время выполнения государственных или общественных обязанностей;
- время простоя;
- время нахождения в основном очередном и дополнительных отпусках;
- и иные периоды, когда Работник фактически не работал, но место работы за ним сохранялось.

5.21. В соответствии с локальными нормативными актами Работодатель, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, устанавливает дополнительные оплачиваемые дни отпуска.

5.22. Работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые, Работодатель в соответствии с законодательством предоставляет дополнительные учебные отпуска.

5.23. Продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

5.25. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска:

- Работников в возрасте до 18 лет;
- беременных женщин;
- Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям Работников, прямо предусмотренных действующим законодательством.

5.27. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности.



## 6. ОХРАНА ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из признания приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

Работодатель обеспечивает создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим Законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Договором.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Своевременно приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2.2. Информировать Работников о полагающихся ему средствах индивидуальной защиты. Не допускать к работе лиц без полагающихся им средств защиты.

6.2.3. Обеспечивать проведение обучения Работников правилам пользования и простейшим способам проверки исправности средств индивидуальной защиты.

6.2.4. Обеспечивать за собственный счет стирку спецодежды производственных рабочих.

6.2.5. Обеспечивать отдельных Работников Общества средствами индивидуальной защиты по условиям их труда дополнительно к установленным отраслевыми нормам в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.

6.2.6. Своевременно обеспечивать выдачу молока, других равноценных пищевых продуктов в соответствии с действующими нормами, либо, по заявлению Работника, обеспечивать компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) Работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты, определяется локальными нормативными актами.

6.2.7. Обеспечивать в холодное время года в рабочих помещениях цехов и отделов нормальный температурный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

6.2.8. Для обогрева и отдыха Работников оборудовать соответствующие помещения.

6.2.9. Обеспечивать надлежащее содержание и оборудование санитарно-бытовых помещений в структурных подразделениях в соответствии с установленными санитарными нормами.

6.2.10. Осуществлять постоянный контроль за состоянием воздушной среды на территории Работодателя.

6.2.11. Производить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, от временной

нетрудоспособности вследствие заболевания. При наличии финансовой возможности на соответствующий год (период) Работодатель осуществляет (дополнительно к обязательному) страхование Работников, в том числе от несчастных случаев на производстве.

Обеспечивать с участием Профсоюзной организации своевременное расследование и учёт всех несчастных случаев на производстве, а также профессиональных заболеваний.

6.2.12. В случаях и порядке, установленных законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами организовывать за счет средств Общества проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также психиатрическое, наркологическое освидетельствование Работников.

6.2.13. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, строений, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.2.14. Обеспечивать соответствующие требования охраны труда и условия труда на каждом рабочем месте.

6.2.15. Обеспечивать проведение Работникам обучения по охране труда и пожарной безопасности, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

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

6.2.17. Обеспечивать организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.18. Обеспечивать проведение специальной оценки труда на рабочих местах.

6.2.19. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.20. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

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

6.2.22. Обеспечивать ознакомление Работников с требованиями охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, охраны окружающей среды.

6.3. Стороны исходят из того, что общественный контроль над соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда вправе осуществлять представители Работников и уполномоченные ими лица по охране труда в подразделениях.

Работодатель обеспечивает:

6.3.1. Беспрепятственный допуск представителей Профсоюзной организации во все подразделения, на рабочие места, в целях проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда в Обществе, представление им информации и документов, необходимых для осуществления своих полномочий.

6.3.2. Полноправное участие представителей Профсоюзной организации в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.3. Информирование уполномоченных по охране труда о действующих правилах, инструкциях, другой нормативной документации и справочных материалах по охране труда и промышленной безопасности.

6.3.4. В соответствии с графиком и по согласованию с руководителем подразделения проводить обучение уполномоченных по охране труда с освобождением от основной работы с сохранением среднего заработка.

6.3.5. Предоставлять уполномоченным по охране труда время для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить психиатрическое освидетельствование, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.4.2. Знакомиться в письменной форме с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

6.4.3. Соблюдать режим труда и отдыха, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, смывающие и обезвреживающие средства.

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

6.4.6. Немедленно извещать 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).

6.4.7. Проводить проверку выполнения «Перечня мероприятий по охране труда, технике безопасности и промышленной санитарии» не реже одного раза в квартал.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. С целью обеспечения социальной стабильности и защищенности Работников, а также членов их семей, Работодатель с учетом финансов-экономического положения Общества реализует дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, льготы, гарантии и компенсации путем утверждения социальной политики Общества.

7.2. Социальная политика Общества на соответствующий год (иной период) утверждается Работодателем в рамках бюджета Общества и с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

7.3. Работодатель осуществляет возмещение расходов, связанных с командированием сотрудников вне места постоянной работы, а именно расходы по

проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), в соответствии с локальными нормативными документами.

7.4. Работодатель обязуется производить укомплектование в производственных подразделениях, отделах и службах аптек первой помощи изделиями медицинского назначения в соответствии с требованиями к комплектации аптек для оказания первой помощи работникам, установленном действующим законодательством РФ.

7.5. В случае необходимости оказания неотложной медицинской помощи Работникам предприятия, заболевшим на рабочем месте, Работодатель организует их доставку в медицинскую организацию.

7.6. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, высокую производительность труда, обеспечение качества продукции и другие достижения в работе Работодатель может устанавливать дополнительные меры поощрения и награждения Работников в связи с праздниками и памяtnыми датами.

7.7. Работодатель принимает на себя обязательства по организации и финансированию культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в Обществе, в том числе содержание спортивных площадок на территории Общества, аренду спортивных объектов для занятий различными видами спорта, в рамках средств, предусмотренных в бизнес-плане Общества на указанные цели.

7.8. Работодатель осуществляет меры по обеспечению функционирования и сохранения объектов социальной сферы, входящих в состав Общества, в рамках утвержденного бюджета.

## 8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Стороны договорились о том, что молодежная политика в Обществе является одним из приоритетных направлений деятельности Работодателя и Профсоюзной организации и основывается на настоящем Договоре и соответствующих локально-нормативных актах.

8.2. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет включительно.

8.3. Молодыми специалистами в Обществе считаются лица в возрасте до 35 лет включительно, имеющие диплом о среднем и/или высшем специальном образовании (первое образование), окончившие образовательную организацию не более шести месяцев до трудоустройства по профилю полученной специальности (срок военной службы по призыву или заменяющей военную службу по призыву альтернативной гражданской службы не учитывается). Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с работодателем, при условии соблюдения условий в соответствии с действующими локально нормативными актами и условиями трудового договора.

8.4. Совет молодежи действует в соответствии с Положением «О Совете молодежи», имеет право участвовать и давать свои предложения для формирования плана мероприятий Общества на следующий (за текущим) год с целью учета молодёжных мероприятий при формировании бюджета.

8.5. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются содействовать работе Совета молодежи согласно предоставленному им плану на текущий год.

8.6. В целях сокращения сроков адаптации молодых работников, уменьшения ошибок в период вхождения в должность, быстрого достижения ими плановых рабочих показателей, необходимых предприятию, обеспечивает функционирование системы наставничества.

8.7. С целью развития и поддержки молодежного досуга, творчества, а также активизации физкультурно-оздоровительной работы и патриотического воспитания Работодатель и Профсоюзная организация совместно разрабатывают направления работы с молодежью в мероприятиях по социальному развитию коллектива.

8.8. С целью усиления социальной защищенности молодых Работников и молодых специалистов в Обществе Работодатель исходя из текущих финансовых возможностей вправе:

8.8.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в высших и средних специальных учебных заведениях для получения первого образования в соответствии с законодательством и настоящим Договором.

8.8.2. Предоставлять молодым работникам по ходатайству руководителей подразделений преимущественное право направления на обучение в высших и средних специальных учебных заведениях за счет средств Работодателя (при наличии бюджета).

8.8.3. Иногородним молодым специалистам, приглашенным на работу Работодателем, при заключении трудового договора Работодатель может производить единовременные выплаты с целью компенсации расходов по переезду и обустройству.

8.8.4. С молодым работником, направленным на обучение в высшие и средние специальные учебные заведения для получения первого образования, а также направленного на учебу по специальности (переподготовку) в учебные центры, заключается договор об обязательстве молодого работника отработать у Работодателя определенный срок в соответствии с действующими локально-нормативными актами и условиями трудового договора.

## 9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. С целью обеспечения возможности проведения в Обществе профсоюзной работы, предусмотренной ТК РФ, Стороны договорились:

9.1.1. Каждый Работник имеет право беспрепятственно вступать в Профсоюзную организацию.

9.1.2. Профсоюзная организация может беспрепятственно проводить с участием Работодателя работу по выявлению социально-экономических интересов Работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, встречи.

9.1.3. Работодатель обеспечивает представителям профсоюзной организации и ее органов беспрепятственное посещение подразделений, рабочих мест в Обществе для выполнения ими уставных обязанностей в интересах Работников.

9.1.4. Профсоюзная организация пользуется правом представительства интересов Работников при разрешении трудовых споров.

9.1.5. Работники могут беспрепятственно приглашать представителей Профсоюзной организации для консультаций и защиты своих интересов, если это не влечет нарушения производственного процесса и требований, установленных действующим законодательством и локальными нормативными актами Общества.

9.1.6. Профсоюзная организация может направить своего представителя для участия в составе аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности.

9.1.7. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Профсоюзной организации Работодатель, руководствуясь законодательством принимает локальные нормативные акты в части:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- локальные акты Работодателя в сфере охраны труда.

#### 9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Предоставлять Профсоюзной организации безвозмездно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям для работы самого выборного профсоюзного органа, а также проведения собраний Работников, оказывать содействие в содержание офисного помещения (отопление, освещение, охрана, уборка). Обеспечивать Профсоюзную организацию оргтехникой, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, электронной почтой и доступом к сети Интернет) и необходимыми нормативно-правовыми актами.

По запросу Профсоюзной организации представлять бесплатно пассажирский транспорт для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.2.2. Предоставлять Профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации о деятельности Профсоюза на стендах, в общедоступных местах.

9.2.3. Не препятствовать проведению собраний (конференций) членов Профсоюзной организации, Работников в имеющихся у Работодателя актовых залах, если это не влечет нарушения производственного процесса и требований, установленных действующим законодательством и локальными нормативными актами Общества.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на расчетный счет Профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом профсоюза и указанном в заявлении Работника. Письменное заявление Работника об удержании профсоюзных взносов из его заработной платы пишется при вступлении в профсоюз на имя главного бухгалтера предприятия, передается в бухгалтерию Общества и действует весь период трудовых отношений и нахождения Работника в рядах профсоюза.

9.3. Работодатель может:

9.3.1. Через средства массовой информации, имеющиеся у Работодателя, информировать Работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения его органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.3.2. Перечислять на расчетный счет Профсоюзной организации денежные средства для организации и проведения культурно-массовых, оздоровительных, спортивных и других мероприятий, а также на оплату труда освобожденного председателя первичной профсоюзной организации. Порядок, размер и цели перечислений устанавливаются отдельным Соглашением.

9.3.3. Рекомендовать Работнику в процессе трудоустройства посетить Первичную профсоюзную организацию для ознакомления с историей предприятия и общественной жизнью коллектива.

9.4. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату Работникам Общества – членам Профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы:

- избранным делегатами на время работы съезда, конференции, организованных вышестоящими профсоюзными органами;
- членам выборных профсоюзных органов (цеховой комитет, профбюро, профком, постоянно действующие комиссии профкома, Молодежный Совет) на время участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза и на время краткосрочной профсоюзной учебы по предложению Профсоюзной организации и по согласованию с Работодателем.

9.5. Работодатель обязуется не подвергать увольнению по сокращению численности или штата не освобожденных председателей цеховых профсоюзных комитетов в период их работы и в течение двух лет после переизбрания (кроме случаев совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе Работодателя) без предварительного согласия профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

9.6. Профсоюзным Работникам, освобожденным от работы в Обществе вследствие избрания на выборные должности в органы Профсоюзного комитета, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при её отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия Работника, в другом подразделении Общества.

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

10.1 Исполнять обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (ст.ст.21, 214):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать дисциплину труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества Работодателя;
- соблюдать требования охраны труда и обеспечения безопасности труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
  - немедленно извещать 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);
  - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
  - действовать в интересах Общества, пресекать посягательства на корпоративную собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб, отстаивать корпоративные интересы в общественной жизни;
  - соблюдать требования Положения об обеспечении коммерческой тайны.
- 10.2 Работать честно, добросовестно, соблюдать, своевременно и точно исполнять распоряжения руководства, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности.
- 10.3 Повышать производительность труда, улучшать качество работы, постоянно повышать уровень профессиональных знаний, проявлять инициативу и творческий подход к работе, в том числе: вносить предложения по устранению недостатков в организации труда, в технологических и иных процессах деятельности, по улучшению качества продукции, работ и услуг, а также по снижению затрат.
- 10.4 Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга, проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость в соответствии с корпоративным кодексом Общества.
- 10.5 Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую ему известной при исполнении трудовой деятельности.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 11.1. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Общества, расторжения трудового договора с руководителем Общества.
- 11.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Общества Договор сохраняет свое действие в течение всего срока действия Договора.
- 11.3. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 11.4. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о продлении действия или заключении нового Договора.
- 11.5. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 11.6. Ни одна из Сторон, подписавших настоящий Договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств с учетом требований настоящего Договора.



11.7. Изменения и дополнения в Договор могут вноситься в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством.

11.8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, выполнения его обязательств, Стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

11.9. Контроль над выполнением Договора осуществляют обе Стороны, его подписавшие.

Для этого Стороны установили следующий порядок:

- контроль за ходом выполнения Договора возлагается на Комиссию, разработавшую настоящий Договор, которая после принятия Договора преобразуется в постоянно действующую Комиссия по контролю за выполнением Договора (далее Комиссия);

- Комиссия рассматривает ход выполнения Коллективного договора не реже одного раза в полугодие и информирует о результатах Работодателя, Профсоюзную организацию, трудовой коллектив;

- на конференции работников Работодатель и Профсоюзная организация отчитываются о выполнении принятых обязательств Договора за год;

- по инициативе одной из сторон Стороны не реже 1-го раза в полугодие на совместном заседании обсуждают и принимают решение о ходе выполнения обязательств по улучшению условий труда и быта, охраны труда;

- при обнаружении нарушений выполнения настоящего Договора любая из его Сторон вправе в письменной форме сделать представление другой Стороне, допустившей нарушение Договора. Сторона, получившая представление, обязана в 7-дневный срок сообщить другой Стороне о результатах его рассмотрения и принятых мерах;

- при обнаружении нарушений условий Договора Комиссия немедленно информирует об этом представителей Стороны, которые принимают меры по устранению выявленных нарушений.

Лица, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий Договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.10. Текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников Общества не позднее 30 календарных дней после его подписания в окончательной редакции.

Профсоюзная организация обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав и гарантий, основанных на Договоре.

11.11. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего Договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации и Работников Общества, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

11.12. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора Профсоюзная организация содействует урегулированию возникающих конфликтов всеми возможными способами и не организует забастовок по вопросам, включенным в

Договор, при условии их решения, а Работодатель не использует локауты в соответствии с действующим законодательством.

11.13. В случае реорганизации или ликвидации одной из Сторон Договора, ее обязательства переходят к правопреемнику.

11.14. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Подписи сторон

От Работодателя:

Генеральный директор АО «Коломенский завод»



Д.С. Мирный

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной  
Организации «Коломенский завод» РОСПРОФПРОМ



В.А. Кобзев