

Открытое акционерное общество
«Северсталь-метиз» (г. Череповец)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 – 2020 годы

Принят на конференции трудового коллектива
ОАО «Северсталь-метиз» (г. Череповец)
18 января 2018 г.

Содержание

1. Общие положения	стр.3
2. Права и обязанности сторон.....	стр.3
3. Обеспечение занятости.....	стр.6
4. Оплата труда.....	стр.8
5. Охрана труда, охрана здоровья работников и экологическая безопасность.....	стр.10
6. Работа с молодежью.....	стр.12
7. Меры социальной поддержки.....	стр.13
8. Гарантии деятельности и меры социальной поддержки, предоставляемые профсоюзному органу.....	стр.14
9. Разрешение индивидуальных трудовых споров.....	стр.16
10. Срок действия коллективного договора. Контроль его выполнения.....	стр.16
Приложение 1. Перечень локальных нормативных актов, подлежащих согласованию с выборным органом профсоюзной организации, подписавшим коллективный договор.....	стр.18

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между открытым акционерным обществом «Северсталь-метиз» (Общество) в лице генерального директора, именуемого в дальнейшем Работодатель и работниками в лице общественной организации – первичной профсоюзной организации Череповецкого завода «Северсталь-метиз» Горно-металлургического профсоюза России, именуемого в дальнейшем Профсоюзный комитет, и подписывается с одной стороны генеральным директором Общества, с другой стороны – председателем первичной профсоюзной организации Череповецкого завода «Северсталь-метиз» ГМПР.

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор:

- признают, что эффективная работа ОАО «Северсталь-метиз» в целом и благополучие каждого работника взаимосвязаны;
- считают, что главным во взаимоотношениях сторон должны быть обоюдное доверие, стремление к предотвращению конфронтации;
- строят свои отношения на принципах социального партнерства и экономической заинтересованности в участии и расширении договорных отношений, соблюдения настоящего договора и иных, распространяющихся на стороны соглашений и договоренностей.

1.3. Целью договора является:

- создание системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством; повышение уровня жизни работников и членов их семей; создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяет своё действие на работников подразделений ОАО «Северсталь-метиз» (г. Череповец).

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

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

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и в предусмотренных законодательством случаях с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- проводить согласованные действия по реализации коллективного договора, включая информирование друг друга о принимаемых решениях и нормативных актах по вопросам, включенным в коллективный договор;
- взаимно обеспечивать представителям сторон возможность принимать участие в рассмотрении вопросов по проблемам, не включенным в коллективный договор, но представляющим взаимный интерес;
- оказывать практическое и методическое содействие структурным подразделениям в действенном урегулировании разногласий в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в досудебном разрешении трудовых споров;
- организовывать совместное обучение представителей Общества и профкома формам и методам договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.1. Профсоюзный комитет (профком) как единственный и полномочный представитель трудового коллектива:

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

- организация оплаты и нормирования труда;
- меры социальной поддержки;
- рабочего времени и времени отдыха;
- заключения, изменения и прекращения трудового договора;
- охраны труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- защиты персональных данных работника;
- участия в управлении Обществом в предусмотренных законом и коллективным договором формах;
- урегулирования разногласий и разрешения трудовых споров;
- организации отдыха, оздоровления, досуга работников и членов их семей;
- медицинского, социального и пенсионного страхования;
- другой деятельности, затрагивающей интересы работников.

2.1.2. Имеет право:

- получать информацию, необходимую для контроля и экспертизы выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
- на осуществление контроля за соблюдением Работодателем (его представителями) трудового законодательства;
- направлять представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, коллективного договора и локальных нормативных актов, обязательные для рассмотрения;
- проводить консультации и переговоры с Работодателем (его представителями) по созданию необходимых социальных условий жизни работников и поддержания жизненного уровня;
- принимать участие в решении вопросов реорганизации Общества, если данные решения могут повлечь за собой высвобождение работников;
- организовать коллективные действия в случае невыполнения Работодателем положений коллективного договора.

2.1.3. Содействует эффективной работе Общества присущими профсоюзам методами и средствами, в связи с чем обязуется:

- письменно извещать в течение одной недели Работодателя, его представителей об избрании на выборные должности своих членов профсоюза;
- способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, включая отказ от инициирования забастовок и иных коллективных акций (действий) по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их соблюдения;
- рассматривать в течение пяти рабочих дней со дня получения проекты локальных нормативных актов Работодателя и его представителей, перед принятием которых в соответствии с законом или коллективным договором требуется получение мотивированного мнения (согласия) выборного профсоюзного органа;
- направлять в течение семи дней со дня получения проекта приказа и копий необходимых документов Работодателю, его представителям своё мотивированное мнение по вопросам расторжения трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и коллективным договором;
- не вмешиваться в административно-хозяйственную деятельность Работодателя и не разглашать полученных сведений, составляющих коммерческую тайну.

2.2. Работодатель (представители Работодателя):

2.2.1. Имеет право:

- самостоятельно формировать производственную программу, выбирать поставщиков и потребителей продукции, устанавливать на неё цены в соответствии с конъюнктурой рынка;
- распоряжаться прибылью, оставшейся в распоряжении Общества, включая использование её для развития производства и решения социальных задач трудового коллектива;
- осуществлять административно-распорядительную деятельность;
- принимать локальные нормативные акты;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Общества;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

2.2.2. Обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты о труде, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм выработки;
- выплачивать в полном размере и в денежной форме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Обществом в предусмотренных законом и коллективным договором формах;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- ежемесячно направлять профкому информацию о социально - экономическом положении работников по согласованной сторонами форме до 15 числа (включительно) месяца, следующего за отчетным;
- своевременно рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законодательства и коллективного договора, предложения по улучшению работы Общества, а также по вопросам социально-культурного, жилищно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания, принимать по ним необходимые меры и сообщать о них указанным органам;
- знакомить работников с условиями коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, с документами Общества, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников;
- выделять необходимые средства и предоставлять соответствующие условия для выполнения коллективного договора;
- проводить в трудовых коллективах информационные конференции с привлечением руководителей и специалистов управления Общества, согласно графикам, согласованным с выборными профсоюзными органами структурных подразделений.

2.3. Работник Общества - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом на основании трудового договора:

2.3.1. Имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном локальными нормативными актами;
- меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством и коллективным договором;
- обращение за разъяснениями и консультациями, связанными с работой, её условиями и своими социально - бытовыми проблемами, к специалистам и должностным лицам, выборным профсоюзным органам и их представителям;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, включая разрешение разногласий и трудовых споров.

2.3.2. Обязан:

- добросовестно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и обязательствами, установленными коллективным договором;
- повышать свой профессиональный уровень и производительность труда;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и промышленной безопасности;
- бережно относиться к имуществу Общества и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Общества и его работников.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

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

3.3. Поддерживать молодежную политику как одно из приоритетных направлений деятельности Общества.

3.4. Создавать необходимые условия для профессионального роста работников, организуя систему профессиональной подготовки кадров, освоения второй и смежной профессии в соответствии с нормативными документами, действующими в Обществе.

3.5. Учитывать при составлении графиков сменности мнение профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Графики сменности доводить до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие

3.6. Сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за три месяца о массовом сокращении численности или штата работников.

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

3.8. Осуществлять мероприятия по сокращению численности или штата на основании приказов об изменении штатного расписания и комиссией, уполномоченной на проведение соответствующих мероприятий.

3.9. Включать в состав комиссии по проведению мероприятий по сокращению численности или штата председателя Профсоюзного комитета Общества и (или) других представителей, уполномоченных Профсоюзным комитетом Общества.

3.10. Включать в состав рабочих групп по проведению мероприятий по сокращению штатной численности в производственном подразделении представителей, уполномоченных Профсоюзным комитетом Общества.

3.11. Предоставлять работникам, переведённым на другую работу в связи с сокращением прежнего рабочего места, возможность переобучения новой профессии сроком до 6 месяцев. Работникам, не имеющим дисциплинарных взысканий, на период переобучения сохраняется средняя заработная плата.

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

3.13. При сокращении численности или штата работников:

3.13.1. Преимущественное право на оставление на работе при прочих равных условиях, установленных трудовым законодательством, предоставляется:

- работникам, семьи которых потеряли кормильца в связи с несчастным случаем на производстве в Обществе;

- работникам, в семьях которых имеются инвалиды 1 или 2 группы (супруг, дети, иждивенцы), получившие трудовое увечье (профессиональное заболевание), связанное с работой в Обществе.

Данное право распространяется только на работников, состоявших в трудовых отношениях с Обществом на момент несчастного случая.

3.13.2. Не допускать одновременного увольнения супругов, состоящих в трудовых отношениях с Обществом на момент увольнения.

3.14. При аутсорсинге структурного подразделения работнику, отработавшему более 10 лет в Обществе и которому осталось менее 1-го года до выхода на пенсию (мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет), при невозможности трудоустройства в ОАО «Северсталь-метиз» г. Череповец, сохранять статус пенсионера ОАО «Северсталь-метиз» (г. Череповец).

3.15. Во избежание увольнения при временном прекращении работ или снижении объемов производства Работодатель может:

- вводить сокращенный рабочий день или сокращенную рабочую неделю (по согласованию с профсоюзным комитетом);
- вводить временное ограничение приема на работу;
- предоставлять желающим отпуск без сохранения заработной платы.

3.16. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Продолжительность и порядок предоставления ежегодных отпусков определяется действующим законодательством и локальным нормативным актом о порядке предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

При составлении графика отпусков должны быть учтены интересы тех работников, которые в соответствии с законодательством имеют право на использование отпусков в любое удобное для них время года (в том числе и летнее).

При предоставлении ежегодных отпусков период с мая по сентябрь включительно считать летним временем.

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.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставлять работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда подклассу 3.2.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда предоставляются работникам в следующих размерах:

- подкласс 3.2 - 7 дней.

3.17. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, предоставлять оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие меры социальной поддержки согласно действующему законодательству.

3.18. Применять к работникам, совершившим нарушение трудовой дисциплины, дисциплинарные взыскания в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами Общества.

Дисциплинарные взыскания объявляются исполнительным директором, другими руководителями, начальниками структурных подразделений (кроме увольнения) в соответствии с порядком, установленным в Обществе и действующим законодательством.

3.19. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному из-за отсутствия соответствующей работы, производить выплаты из расчета минимального размера оплаты труда по Российской Федерации за всё время отстранения, но не более четырех месяцев.

4. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

4.1. Производить расчеты по заработной плате с работниками на основе трудового законодательства и действующих положений об оплате труда.

4.2. Минимальный размер заработной платы (за исключением работников, принятых на общественные работы) при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени за период 2018-2019 г.г. будет повышен не менее чем до 1,7 прожиточного минимума трудоспособного населения в Вологодской области.

Увеличение прожиточного минимума трудоспособного населения по Вологодской области на 10% (с момента последнего принятия решения о повышении заработной платы) является основанием для переговоров между сторонами настоящего коллективного договора о повышении заработной платы.

4.3. Устанавливать оклады мастерам на уровне месячной тарифной ставки подчиненных ему рабочих высшей квалификации, увеличенной не менее чем на 20 %.

4.4. Осуществлять тарификацию работ и присвоение разрядов рабочим в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а тарификацию работ специалистов в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

4.5. Пересматривать, вводить новые и отменять действующие положения об оплате труда и премировании работников, нормы выработки, нормы времени, расценки, доплаты и надбавки согласно Трудовому кодексу и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Пересмотр норм выработки, норм времени производить только после реализации организационно-технических мероприятий или в соответствии с утвержденным планом пересмотра норм.

4.6. Производить выплату межразрядной разницы рабочим-сдельщикам при выполнении работ низшего разряда. Порядок выплаты определяется положением, согласованным с профсоюзным комитетом.

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

Размер доплаты устанавливается распоряжением (приказом) руководителя подразделения по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с действующим положением.

В случаях, когда загруженность рабочего или служащего явно недостаточна, на него могут быть возложены дополнительные работы аналогичного характера в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником или должностной инструкцией без дополнительной оплаты.

4.8. При временных переводах работников на другую, не обусловленную трудовым договором, нижеоплачиваемую работу в связи с простоем (временной приостановкой работы по причинам экономического, технологического, технического и организационного характера) сроком не более трех месяцев в течение года оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Перевод на срок более трех месяцев в течение года допускается только по разрешению директора по персоналу.

4.9. Оплачивать работу в сверхурочное время в размере двойной часовой тарифной ставки присвоенного разряда (оклада).

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

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

- рабочим-сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- рабочим-повременщикам - в размере двойной часовой тарифной ставки присвоенного разряда;
- работникам, получающим оклад, - в размере двойной часовой ставки сверх оклада.

Премияльные выплаты начисляются на одинарную часовую тарифную ставку, расценку. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

- за каждый час работы в ночную смену в размере 40 % тарифной ставки присвоенного разряда (оклада);
- за каждый час работы в вечернюю смену в размере 20 % тарифной ставки присвоенного разряда (оклада).

Ночной считается смена, большая часть которой приходится на ночное время в период с 22 до 6 часов. Вечерней считается смена, большая часть которой приходится на период времени с 15 до 22 часов.

4.12. Производить доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, рабочие места которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда с подклассом 3.1 и выше, в следующих размерах к тарифной ставке или должностному окладу:

- подкласс 3.1 - 4%
- подкласс 3.2 - 4%.

4.13. Для молодых рабочих в период приобретения профессиональных навыков по профессии применять понижающие коэффициенты к установленным нормам выработки (или повышающие коэффициенты к нормам времени) в соответствии с действующими положениями.

4.14. Оплату простоя не по вине работника производить в соответствии с Трудовым кодексом. При таком простое Работодатель решает вопрос о возможности присутствия (отсутствия) работника на рабочем месте путем издания приказа (распоряжения).

Время простоя по вине работника не оплачивать.

4.15. Разрешить руководителям подразделений на период освоения нового производства производить переводимым работникам доплату до прежнего среднего заработка на срок не более 6 месяцев.

4.16. Производить оплату за нерабочие праздничные дни, предусмотренные графиком работ. Порядок оплаты определяется положением, согласованным с профсоюзным комитетом.

4.17. При переводе женщин перед отпуском по беременности и родам на легкий труд сохранять средний заработок, сложившийся на момент начала события.

4.18. Выплачивать заработную плату два раза в месяц: 30 числа текущего месяца и 15 числа месяца следующего за расчетным.

4.19. Денежные средства на оплату очередных отпусков выдавать работникам за три дня до начала отпуска.

4.20. Перечислять заработную плату на указанные работниками счета в банке в соответствии с договором между ОАО «Северсталь-метиз» и банком на обслуживание предприятия по выплате денежных средств работникам с использованием банковских карт, эмитируемых банком и банковских счетов, открытых в банке.

4.21. Работникам, обязанным посещать сменно-встречные собрания, производить доплату в соответствии с положением, согласованным с профсоюзным комитетом.

5. ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются осуществлять производственную деятельность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, признавая одним из приоритетных направлений – сохранение жизни и здоровья работников.

5.1. Своевременно обеспечивать выполнение годовых планов-мероприятий по улучшению условий труда, охране труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности.

5.2. Обеспечивать исправное техническое состояние оборудования, всех рабочих мест, безопасные условия труда, средства индивидуальной и коллективной защиты, обучение и инструктаж работников, проверку знания ими норм, правил и инструкций по охране труда, содержание в надлежащем порядке столовых, санитарно-бытовых помещений и устройств, организацию лечебно-профилактического обслуживания работников – в соответствии с требованиями нормативно-технической документации по охране труда, промышленной безопасности, санитарным правилам и нормам.

5.3. Не допускать к работе (отстранять от работы) работников, не имеющих необходимой профессиональной подготовки, не прошедших в установленном порядке, обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда и промышленной безопасности.

5.4. Информировать работников Общества (в том числе и при приеме на работу) о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о возможных профессиональных заболеваниях, а также об уровне и причинах производственного травматизма.

5.5. В случае приостановки работы на производственном участке (рабочем месте) вследствие нарушения требований нормативно-технической документации по охране труда, санитарных правил и норм - сохранять за работником рабочее место (должность) и оплату по среднему заработку за все время простоя.

5.6. Не применять к работнику мер дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работы в связи с наличием явных факторов ухудшения условий труда, возникновения опасности травмирования или опасной ситуации, за исключением нарушения работником требований нормативно-технической документации по охране труда.

5.7. Обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты согласно утвержденного в соответствующем порядке «Перечня выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты для работников ОАО «Северсталь-метиз» (г. Череповец). Нормы выдачи должны быть не ниже действующих «Типовых отраслевых норм».

Производить стирку и ремонт спецодежды. Списание спецодежды производить согласно действующему законодательству. При несвоевременной выдаче спецодежды и обуви, нормативный срок их носки исчисляется с полагающегося срока их выдачи.

5.8. Выдавать бесплатно молоко рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

5.9. Обеспечить в производственных подразделениях нормальный питьевой режим.

5.10. Отношения по возмещению ущерба, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, регулировать действующим законодательством РФ. Возмещать ущерб с применением смешанной ответственности на основании ст. 1079 Гражданского кодекса РФ и Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание по вине Работодателя, по рекомендации врачей предоставлять направление в санаторий-профилакторий «Родник» (г. Череповец) один раз в год с освобождением от уплаты компенсации за организацию оздоровления при предоставлении подтверждающих документов.

5.11. Обеспечить для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других предусмотренных законодательством случаях, прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодных) медицинских и психиатрических осмотров (обследований) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Вредные и опасные производственные факторы и виды работ на рабочем месте указывать в направлении на медицинский осмотр.

5.12. Осуществлять контроль за вредными и опасными производственными факторами и видами работ. Перечень вредных и опасных производственных факторов и видов работ, при которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), определять в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и своевременно предоставлять для исполнения в структурные подразделения Общества.

5.13. Обеспечить проведение обязательного периодического медицинского осмотра работников в соответствии с утвержденными графиками с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров, но не более 8 часов.

При отсутствии производственной возможности прохождение медицинского осмотра может быть осуществлено во внерабочее время с переносом времени отдыха или с оплатой по среднему заработку затраченного на медосмотр времени (не более 8 часов).

При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, при невыполнении рекомендаций по результатам осмотров Работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей и может снижать размеры или лишать работника премии и других стимулирующих выплат.

В случае прохождения работником внеочередного медицинского осмотра (обследования) по инициативе Работодателя за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок за время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

5.14. Бесплатно предоставлять подразделениям МСЧ ОАО «Северсталь», обслуживающим работников завода, помещения, удовлетворяющие требованиям соответствующих норм. Проводить в них текущие и капитальные ремонты.

5.15. Обеспечивать выполнение требований природоохранного законодательства при ведении технологических процессов, ремонтов и реконструкций оборудования.

В целях выполнения требований Трудового кодекса РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, промышленной безопасности и экологии;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и 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 появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские и психиатрические осмотры (обследования).

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

- осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства, правил и норм по охране труда,
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в разработке профилактических мероприятий по предотвращению производственного травматизма и их реализации,
- представлять интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного трудовым увечьем либо профессиональным заболеванием.
- организовать работу уполномоченных по охране труда в части проведения профилактических мероприятий по предупреждению нарушений требований безопасности производства.
- участвовать в проведении специальной оценки условий труда, в том числе в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда.
- участвовать в работе комитета по охране труда.

6. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Целью работы с молодежью является адаптация молодых работников в Обществе, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебного роста, социальной защищенности и создание условий для самореализации.

6.1. Молодыми работниками считаются работники Общества в возрасте до 35 лет.

6.2. Координатором молодежной политики в Обществе является Совет молодежи Общества.

6.3. Работодатель принимает на себя обязательства:

6.3.1. Обеспечить прохождение практики учащимися начальных, средних профессиональных учреждений и студентами высших учебных заведений, обучающимися по востребованным профессиям, заключившими договор с Обществом, и принимать их на работу после окончания учебных учреждений, при наличии вакансий.

6.3.2. Выделять средства на проведение внутренних спортивных и культурно-массовых мероприятий, а также на участие в отраслевых, городских, областных, региональных мероприятиях в пределах бизнес-плана (турслеты, Фестиваль юмора, Посвящение в молодые работники, спартакиады и т.д.).

6.3.3. Привлекать молодых работников к участию в спортивно-оздоровительных и культурных мероприятиях подразделений, Общества.

6.3.4. Закреплять за вновь принятыми молодыми работниками наставников и через них проводить индивидуальную работу по адаптации молодежи в структурных подразделениях Общества.

6.3.5. Предоставлять председателю Совета молодежи Общества 1 день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения своих обязанностей, прохождения обучения и др.

6.3.6. При наличии возможности проводить конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям, выделять и поощрять победителей.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

6.4.1. Содействовать привлечению молодых работников к участию в спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях.

6.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудовых прав молодых работников.

6.4.3. Участвовать в переговорах с администрацией по вопросам молодежной политики.

6.4.4. Проводить информационную и разъяснительную работу для молодежи о положении дел в Обществе, существующих социальных гарантиях и льготах, правах и обязанностях работников.

6.4.5. Сотрудничать с молодежными организациями

6.5. Социальные льготы и гарантии для молодых работников Общества предусматриваются в разделе 7 «Меры социальной поддержки» настоящего коллективного договора.

7. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

7.1. Организовать и обеспечить ежегодное санаторно-курортное лечение работников и оздоровление их детей:

- на средства субъекта Российской Федерации – в пределах лимитов (фондов), предусмотренных на эти цели;
- на средства добровольного медицинского страхования и прибыли Общества - в пределах ежегодного бизнес-плана.

Распределение, порядок, условия выдачи путевок, размер компенсации расходов на организацию санаторно-курортного лечения работников и оздоровление их детей и контроль за правильным использованием средств осуществляют комиссии по социальному страхованию и социальным вопросам.

7.2. Выплачивать материальную помощь (по заявлению) в размере до 10 000 рублей на первоначальное обзаведение хозяйством работникам, работавшим до призыва на военную службу и принятым в течение 3-х месяцев на прежнее место работы впервые после увольнения с военной службы по призыву.

7.3. По заявлению работника предоставлять краткосрочный отпуск в количестве трёх календарных дней с оплатой по среднему заработку в следующих случаях:

- регистрация первого брака;
- регистрация первого брака детей;
- в связи с кончиной и участием в похоронах прямых родственников (родителей, детей, супруга, супруги, родных братьев и сестер, родителей супруга, родителей супруги) на территории Череповца и Череповецкого района (в количестве пяти календарных дней за пределами указанной территории).

При этом дата события должна включаться в дни предоставляемого отпуска.

7.4. Предоставлять по заявлению работника один календарный день отпуска с оплатой по среднему заработку при рождении ребенка в день его выписки, если дата события совпадает с рабочей сменой по графику работы (отпуск предоставляется отцу).

7.5. Предоставлять одному из родителей первоклассников один день отпуска с оплатой по среднему заработку в первый день учебного года в случае, если дата события совпадает с рабочей сменой по графику работы.

7.6. По заявлению работника предоставлять однодневный отпуск без сохранения заработной платы в день проводов детей в армию и в день рождения работника.

7.7. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами акта специального расследования, каждому члену семьи погибшего (супругу или супруге; детям, не достигшим 18 лет; нетрудоспособным детям, детям, родившимся после его смерти (в случае беременности вдовы на момент гибели работника), выплачивается компенсация морального вреда в размере годового среднего заработка погибшего.

Указанные выплаты не производятся, если работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Ранее принятые обязательства перед семьями работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, сохраняют свое действие.

7.8. Выплачивать единовременную материальную помощь в сумме 20 000 рублей на семью родителям, имеющим на иждивении 4-х и более детей в возрасте до 18 лет к 1 сентября в соответствии с порядком, установленным в Обществе. Если оба супруга являются работниками Общества, то материальная помощь выплачивается одному из работников.

7.9. Выплачивать в соответствии с порядком, установленным в Обществе, ежемесячное пособие на детей до 18 лет в размере 1 000 рублей на каждого ребенка (с момента подачи заявления) опекунам, работающим в Обществе, лицам, оформившим опеку над детьми, родители которых уволены с предприятия по случаю смерти.

7.10. Выплачивать материальную помощь в размере 3 000 рублей семьям работников (одному из родителей) по случаю рождения ребенка в соответствии с порядком, установленным в Обществе.

7.11. Оказывать ежемесячную материальную помощь в размере 2 000 рублей работникам, освобожденным от работы в связи с нахождением в отпуске по уходу за ребенком, начиная от достижения им 1,5 летнего до 3-летнего возраста в соответствии с порядком, установленным в Обществе.

7.12. Освобождать многодетные семьи (имеющие 3-х и более детей до 18 лет), родителей детей-инвалидов, опекунов от уплаты компенсации за организацию оздоровления в детские оздоровительные лагеря при предоставлении подтверждающих документов.

7.13. Поощрять работников, безупречно отработавших в Обществе не менее 5 лет, в связи с 50-летием со дня рождения, достижением пенсионного возраста согласно Положению.

7.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии с законодательством.

7.15. В случае смерти работника Общества, в том числе на рабочем месте от общего заболевания, оказывать материальную помощь в сумме 12 000 рублей.

7.16. Работникам, утратившим профессиональную трудоспособность от несчастных случаев на производстве или получившим профессиональное заболевание после 01 февраля 2018 года, работодатель выплачивает компенсацию морального вреда в размере до шестимесячного среднего заработка работника. Определение размера выплаты производится в соответствии с порядком, предусмотренным в Обществе.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ПРОФСОЮЗНОМУ ОРГАНУ

8.1. Работодатель, его органы и должностные лица признают за профсоюзной организацией в лице профкома, его выборных органов и уполномоченных ими лиц право представлять и защищать интересы работников, предоставивших профсоюзной организации полномочия на заключение настоящего договора.

8.2. В целях создания условий для выполнения обязательств по коллективному договору. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в бесплатное пользование отопляемые, электрифицированные, оборудованные мебелью помещения, средства связи, оргтехсредства, транспорт, необходимые локальные нормативные акты, организует за свой счет уборку и ремонт помещений и оргтехники.

Работодатель (его представители) на согласованный период предоставляют профкому в бесплатное пользование здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Работодатель (представитель Работодателя), руководители структурных подразделений безвозмездно предоставляют выборным профсоюзным органам первичной профсоюзной организации помещения для проведения собраний (конференций), заседаний, хранение документации, также предоставляют возможность размещения официальной профсоюзной информации в доступном для всех работников месте.

8.3. Работодатель признает право выборных профсоюзных органов на информацию по социально-экономическим, трудовым вопросам, включенным в коллективный договор.

Работодатель (его представители) обязуются информировать своевременно и в письменной форме выборные профсоюзные органы по вопросам:

- назначения и отставки руководящих работников Общества;
- важнейших организационно-технических изменений;
- долгосрочных планов и стратегии Общества;
- охраны труда и защиты окружающей среды;
- о задачах Общества на год.

8.4. Выборные профсоюзные органы, уполномоченные по охране труда профсоюзной организации, осуществляют контроль соблюдения законодательства и коллективного договора в удобное для них время.

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

Руководители структурных подразделений не препятствуют представителям выборного профсоюзного органа посещать цехи, отделы Череповецкой производственной площадки ОАО «Северсталь-метиз» для осуществления контроля соблюдения трудового законодательства и условий настоящего договора.

8.5. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднемесячного заработка:

- не освобожденные представители профкома – на 1 день в неделю;
- уполномоченные профсоюза по охране труда – на 2 часа в неделю для участия в работе комиссий по охране труда и культуре производства.

Для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных органов или краткосрочной профсоюзной учебы участники этих мероприятий освобождаются от работы на время полной продолжительности мероприятия с сохранением среднего заработка (но не более 6 дней в году).

8.6. Выборный профсоюзный орган структурного подразделения может проводить в рабочее время заседания по вопросам, отнесенным законодательством или настоящим коллективным договором к согласованному (совместному) решению администрации и профсоюзного органа, а также для принятия и направления мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта или при расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя, а также по согласованию с руководителем структурного подразделения проводить краткосрочную учебу профсоюзного актива, включая членов профкома, уполномоченных по охране труда.

8.7. Меры социальной поддержки, введенные в Обществе, распространяются за счет средств Работодателя на всех работников, для которых профсоюзная организация является основным местом работы.

8.8. Оплата членских профсоюзных взносов работниками Череповецкой производственной площадки ОАО «Северсталь-метиз» производится по безналичному расчету путем ежемесячного удержания их из заработной платы члена профсоюза через бухгалтерию предприятия по его личному заявлению.

Работодатель обязуется бесплатно перечислять взносы профсоюзному комитету не позднее 20 числа месяца следующего за отчетным.

8.9. Предусмотренные законодательством и настоящим коллективным договором условия для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов Череповецкой производственной площадки ОАО «Северсталь-метиз» реализуются на основании смет в порядке, установленном сторонами настоящего договора.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных споров.

9.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссией по трудовым спорам и или судом.

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

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

9.5. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения действующих норм трудового права, коллективного договора, трудового договора, других соглашений о труде, а также споры, для которых законом установлен досудебный порядок их разрешения, рассматриваются комиссией по трудовым спорам (КТС) ОАО «Северсталь-метиз» (г. Череповец) в порядке, установленном действующим законодательством.

9.6. Комиссия по трудовым спорам в своей работе руководствуется Положением о комиссии по трудовым спорам ОАО «Северсталь-метиз» (г. Череповец), Трудовым кодексом РФ.

9.7. На время участия в заседании КТС работодатель освобождает от производственной работы членов комиссии, работника, обратившегося в КТС, других участников (по решению КТС) с сохранением заработной платы.

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

9.9. Организационно-техническое обеспечение и обслуживание деятельности КТС осуществляется Дирекцией по персоналу ОАО «Северсталь-метиз».

10. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ЕГО ВЫПОЛНЕНИЯ.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2018-2020 годы, вступает в силу с 1 февраля 2018 года и действует до принятия нового, но не более 3-х лет.

Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, вправе вносить в период действия договора предложения об изменениях и дополнениях коллективного договора. Эти предложения принимаются только по взаимному согласию сторон совместным постановлением Работодателя и профсоюзного комитета.

10.2. Ни одна из сторон, заключившая коллективный договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.3. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, его заключившими.

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

10.5. Стороны отчитываются по ходу выполнения коллективного договора ежегодно на конференции трудового коллектива или на информационных конференциях.

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

Генеральный директор
ОАО «Северсталь-метиз»

Председатель первичной профсоюзной
организации Череповецкого завода
«Северсталь-метиз» ГМПР



С.В. Ковряков



О.И. Бельская

казенное учреждение Вологодской области
«Центр занятости населения
Вологодской области»
160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д.15
Тел./факс: (8172) 73-02-30

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
коллективного договора проведена
"24" 01 20 18 г.

за № 2

и директор ОПР и ОТ
Шершечева О.Ф.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации Череповецкого завода «Северсталь-метиз» ГМПР

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор
ОАО «Северсталь-метиз»



О.И. Бельская
« 18 ». 01.2018 г.





С.В. Ковряков
« 18 ». 01.2018 г.



Перечень локальных нормативных актов, подлежащих согласованию с выборным органом профсоюзной организации, подписавшей коллективный договор

1. Положения о премировании.
2. Положения об оплате труда.
3. Нормы времени (выработки).
4. Положение о порядке предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
5. Положения о предоставлении льгот и гарантий, предусмотренных коллективным договором.
6. Положение о трудовом соперничестве.
7. Положения о смотрах-конкурсах.
8. Положение о нематериальном стимулировании.
9. Характеристики/наградные листы, списки кандидатов на награждение
10. Положения и планы мероприятий об организации отдыха и оздоровления работников.
11. Правила внутреннего трудового распорядка.
12. Графики работы.
13. Графики отпусков.
14. Приказы об изменении структуры (индексации) заработной платы.
15. Приказы о создании комиссий (включающие представителей профсоюзных организаций).
16. Приказы о введении неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев по инициативе работодателя.
17. Перечень профессий на доплаты за условия труда.
18. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте.
19. Перечень контингентов, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам.
20. Инструкции по охране труда.
21. Перечень профессий (должностей), имеющих право на бесплатное получение молока.
22. Перечни профессий и работ, связанных с загрязнением тела для выдачи мыла бесплатно.
23. Протоколы комиссий, в которые включены представители профсоюзной организации (на основании приказов о создании комиссий).
24. Ходатайства о представлении к награждению городскими, областными, отраслевыми и государственными наградами.
25. Положение о выдаче молока, кисломолочных продуктов, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
26. Положение о комиссии по трудовым спорам.