

Северсталь

Метиз

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 849-2018-1810
« 06 » февраль 20 18 г.
номер в журнале регистрации 849
Ответственный за регистрацию
Иванович Иосиф
Григорьевна

Содержание

Утвержден комиссией филиала
по подготовке коллективного договора
протокол № 2 от 26.01.2018г.

1.	Государственное казенное учреждение	3
2.	Волгоградской области Центр занятости	3
3.	населения города Волгограда	6
4.	УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	8
5.	регистрационный номер	10
6.	« 06 » февраль 20 18 г.	12
7.	номер в журнале регистрации	133
8.	Ответственный за регистрацию	155
9.	Иванович Иосиф Григорьевна	16
10.	Срок действия коллективного договора. Контроль его выполнения	177
	Приложение № 1	18

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

филиал «Волгоградский»

акционерного общества «Северсталь канаты»

на 2018-2020гг.

Исполнительный директор
филиала «Волгоградский»
АО «Северсталь канаты»

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
«Волгоградские сталеканатчики»
Волгоградской областной организации
Горно-металлургического профсоюза
России

Блинков
Юрий
Геннадиевич

Полещук
Сергей
Иванович

« 06 » января 2018 г.

« 06 » января 2018 г.

Волгоград
2018 г.

1. Общие положения

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

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Права и обязанности сторон.....	3
3. Обеспечение занятости.....	6
4. Оплата труда.....	8
5. Охрана труда, охрана здоровья работников и экологическая безопасность.....	10
6. Работа с молодежью.....	12
7. Меры социальной поддержки.....	133
8. Особое положение Профсоюзного комитета и членов профсоюза.....	155
9. Разрешение индивидуальных трудовых споров.....	16
10. Срок действия коллективного договора. Контроль его выполнения.....	177
Приложение № 1.....	18

– считают, что главным во взаимоотношениях сторон должны быть обоюдное доверие, стремление к предотвращению конфронтаций;

– 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 всех работников филиала «Волгоградский» АО «Северсталь канаты».

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, 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.

1. Общие положения

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

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между филиалом «Волгоградский» акционерного общества «Северсталь канаты» в лице исполнительного директора филиала «Волгоградский» АО «Северсталь канаты» (далее - Общество, Работодатель) и работниками в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации «Волгоградские сталеканатчики» Волгоградской областной организации Горно-металлургического профсоюза России (далее - Профсоюзный комитет) и подписывается, с одной стороны, исполнительным директором филиала «Волгоградский» АО «Северсталь канаты», с другой стороны – председателем Профсоюзного комитета.

1.2 Стороны, заключившие настоящий коллективный договор:

- признают, что эффективная работа филиала «Волгоградский» АО «Северсталь канаты» 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 всех работников филиала «Волгоградский» АО «Северсталь канаты».

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, 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 Профсоюзного комитета формам и методам договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.1 Профсоюзный комитет как единственный и полномочный представитель трудового коллектива:

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

- организации 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;
- урегулирования разногласий и разрешения трудовых споров;
- организации отдыха, оздоровления, досуга работников и членов их семей;
- 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 соблюдения 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.

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 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 Общества 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 Работодателя, 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;

– своевременно рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законодательства и коллективного договора, предложения по улучшению работы Общества, а также по вопросам социально-культурного, 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.

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 и (или) других представителей, уполномоченных Профсоюзным комитетом.

3.10 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.

3.11 При сокращении численности или штата работников:

- предоставить преимущественное право на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе определять на основании трудового законодательства;
- организовать переобучение рабочих и служащих второй и смежной профессиям, по которым имеются или предполагаются вакансии, при условии согласия работника, при наличии у него соответствующего образования и отсутствия медицинских противопоказаний к данной работе.

3.12 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.

3.13 Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Продолжительность и порядок предоставления ежегодных отпусков определяется действующим законодательством и локальными нормативными актами Общества.

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 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.

3.14 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 или руководителями структурных подразделений (кроме увольнения) в соответствии с порядком, установленным в Обществе и действующим законодательством.

3.15 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 по Волгоградской области.

Увеличение прожиточного минимума трудоспособного населения по Волгоградской 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 Осуществлять тарификацию работ и присвоение разрядов рабочим в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а тарификацию работ служащих в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

4.4 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.

4.5 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 не достаточна, на него могут быть возложены дополнительные работы аналогичного характера в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником или должностной инструкцией без дополнительной оплаты.

4.6 При временных переводах работников по соглашению сторон на другую, нижеоплачиваемую работу с целью замещения отсутствующего работника, а также 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 работника с доплатой до среднего заработка на срок более трех месяцев в течение года допускается только по разрешению начальника управления по персоналу.

4.7 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.

4.8 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.

4.9 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.

4.10 Производить доплаты работникам, занятым на работах с вредными 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%.

4.11 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.

4.12 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.

4.13 На период освоения нового производства, по решению руководителей подразделений производить переводимым работникам доплату до прежнего среднего заработка на срок не более 6 месяцев.

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

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

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

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

4.18 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.

Для выполнения этих целей Работодатель обязуется:

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 труда на его рабочем месте, о возможных профессиональных заболеваниях, а так же 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 филиала «Волгоградский» АО «Северсталь канаты». Нормы выдачи должны быть не ниже действующих «Типовых отраслевых норм». Предоставление работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов специальной оценки условий труда/аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке. Указанные нормы утверждены Работодателем в «Перечне выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты для работников филиала «Волгоградский» АО «Северсталь канаты».

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

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

По письменному заявлению работника, выдачу молока в натуральной форме заменять ежемесячной компенсационной выплатой в размере - эквивалентном стоимости молока (жирностью не менее 2,5%).

Условия, порядок организации работы по обеспечению молоком работников, замене его выдачей денежной компенсации, а так же условия прекращения выдачи молока регулируются соответствующими Положениями, утверждаемыми Работодателем.

5.7 Обеспечить проведение обязательного периодического медицинского осмотра работников в соответствии с утвержденными графиками.

При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, при невыполнении рекомендаций по результатам осмотров Работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей.

5.8 Трудовое законодательство обязывает Работника:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим 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 появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

5.9 Каждый работник предприятия несет ответственность за ухудшение условий работы на своем рабочем месте или рабочих местах других работников, если оно произошло в результате его небрежности или умышленных действий (порча инструмента, оборудования, вентиляции и др.). С виновных в установленном порядке взыскивается причиненный материальный ущерб.

5.10 Если с работником произошел несчастный случай и при этом установлено, что он нарушил правила и инструкции по безопасности труда, не пользовался средствами коллективной или индивидуальной защиты, на него работодателем может быть наложено взыскание как на нарушителя трудовой дисциплины.

5.12 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:

- выделять средства на проведение внутренних спортивных и культурно-массовых мероприятий, а также на участие в отраслевых, городских, областных, региональных мероприятиях в пределах бизнес-плана (Посвящение в молодые работники, спартакиады и т.д.);
- привлекать молодых работников к участию в спортивно-оздоровительных и культурных мероприятиях подразделений, Общества;
- закреплять за вновь принятыми молодыми работниками наставников и через них проводить индивидуальную работу по адаптации молодежи в структурных подразделениях Общества.

6.4 Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать привлечению молодых работников к участию в спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях;
- осуществлять контроль за соблюдением трудовых прав молодых работников;
- участвовать в переговорах с администрацией по вопросам молодежной политики;
- проводить информационную и разъяснительную работу для молодежи о положении дел в Обществе, существующих социальных гарантиях и льготах, правах и обязанностях работников;
- 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

Работодатель, обязуясь предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, оставляет за собой право пересмотра обязательств в отношении отдельных работников, некачественно исполняющих должностные обязанности, допустивших нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по охране труда и промышленной безопасности.

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1 Организовать и обеспечить ежегодное реабилитационно-восстановительное лечение и оздоровление работников и 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 реабилитационно-восстановительного лечения работников и оздоровление их детей, и контроль за правильным использованием средств осуществляют комиссии по социальному страхованию и социальным вопросам.

7.1.2 Освобождать многодетные семьи (имеющие 3-х и более детей до 18 лет), родителей детей-инвалидов, опекунов от уплаты компенсации за организацию оздоровления детей в детских оздоровительных лагерях при предоставлении подтверждающих документов.

7.1.3 Выплачивать материальную помощь (по заявлению) в размере до 8000 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.

7.1.4 Семьям работников, имеющих 3-х и более детей до 18 лет, оказывать материальную помощь на каждого ребенка-школьника в размере 1000 рублей для приобретения школьных принадлежностей перед началом учебного года.

7.1.5 По заявлению работника предоставлять краткосрочный отпуск в количестве трех календарных дней, с оплатой по среднему заработку за неотработанные смены по графику работы в следующих случаях:

- регистрация первого брака;
- свадьба детей (регистрация первого брака);

- в связи с кончиной и участием в похоронах прямых родственников (родителей, детей, супруга, супруги, родных братьев и сестер, родителей супруга, родителей супруги) на территории Волгограда и Волгоградской области (в количестве пяти календарных дней за пределами указанной территории).

При этом дата события должна включаться в дни предоставляемого отпуска.

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

7.1.7 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.

7.1.8 Выплачивать материальную помощь в размере 2700 рублей семьям работников (одному из родителей) по случаю рождения ребенка.

7.1.9 Оказывать ежемесячную материальную помощь в размере 1 500 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.

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

7.1.11 По заявлению работника предоставлять однодневный отпуск без сохранения заработной платы в день проводов сына в армию.

7.1.12 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.

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

7.1.14 В случае смерти работника Общества, в том числе на рабочем месте от общего заболевания, оказывать материальную помощь в сумме 10 000 рублей.

7.1.15 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.

7.2 Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь членам профсоюза (при профсоюзном стаже свыше 1-го года) в пределах средств, предусмотренных на эти цели, в следующих случаях:

- при чрезвычайных обстоятельствах;
- при рождении детей одному из родителей;

- на погребение родителей, супругов, родителей мужа (жены), детей;
- в связи с 50 – летним, 55 – летним и 60 – летним юбилеями;
- на погребение умершего члена профсоюза.

8. Особое положение Профсоюзного комитета и членов профсоюза

8.1 Работодатель признает право Профсоюзного комитета, его выборных органов и уполномоченных ими лиц представлять и защищать интересы работников, предоставивших профсоюзной организации полномочия на заключение настоящего договора.

8.2 В целях создания условий для осуществления деятельности Профсоюзного комитета и профкомов структурных подразделений Работодатель обязуется:

- предоставлять в бесплатное пользование, отапливаемое электрифицированное помещение для работы профсоюзным работникам, зал для проведения собраний и конференций, мебель, средства связи, оргтехнику и необходимые нормативные правовые документы, являющиеся собственностью предприятия;

- организовывать за счет собственных средств уборку и ремонт помещений, средств связи и оргтехники;

- предоставлять возможность размещения официальной профсоюзной информации в доступном для всех работников месте.

8.3 Работодатель признает право выборных профсоюзных органов на информацию по вопросам, предусмотренным действующим законодательством.

Профсоюзный комитет запрашивает интересующую информацию устно или письменно, согласовывает с работодателем срок предоставления информации.

8.4 Выборные профсоюзные органы и 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, производства филиала «Волгоградский» АО «Северсталь канаты» для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и условий настоящего договора.

8.5 В структурных подразделениях председателям выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своей производственной работы, предоставляются два дня в месяц с освобождением от основной работы с сохранением среднемесячного заработка за счет средств работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

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 В случаях определенных Трудовым кодексом РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами выборного профсоюзного органа и не освобожденными от основной работы допускаются только с предварительного согласия профсоюзного комитета Общества.

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 филиала «Волгоградский» АО «Северсталь канаты» производится по безналичному расчету путем ежемесячного удержания их из заработной платы члена профсоюза по его личному заявлению.

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

8.9 Профсоюзный комитет предоставляет дополнительные льготы членам профсоюза, а именно:

- защиту в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатную юридическую консультацию юристов профсоюза;
- бесплатную защиту в суде в случае трудового конфликта с предприятием;
- получение материальной помощи из средств профсоюза;
- правовую защиту при увольнении работника по инициативе администрации по сокращению численности или штата и другим основаниям.

8.10 Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету возможность проведения собраний (конференций) в нерабочее время для большинства работников Общества.

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 Профсоюзного комитета ведет переговоры с ними. При не урегулировании разногласия работник обращается в комиссию по трудовым спорам, далее в 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) филиала «Волгоградский» АО «Северсталь канаты» в порядке установленном действующим законодательством.

9.6 Организационно-техническое обеспечение и обслуживание деятельности КТС осуществляется управлением по персоналу филиала «Волгоградский» АО «Северсталь канаты».

10. Срок действия коллективного договора. Контроль его выполнения.

10.1 Настоящий коллективный договор заключен на 2018-2020 годы, вступает в силу с 01.02.2018 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 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

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

10.4 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, его заключившими, в соответствии с действующим законодательством.

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

10.6 Стороны отчитываются о ходе выполнения коллективного договора ежегодно на совместном расширенном заседании Профсоюзного комитета и администрации Общества или на информационных конференциях.

10.7 В случае возникновения спора (конфликта), связанного с выполнением коллективного договора, стороны разрешают их путем переговоров.

От имени работодателя:

Исполнительный директор

филиала «Волгоградский»

АО «Северсталь канаты»

От имени работников:

Председатель профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

«Волгоградские сталеканатчики»

Волгоградской областной организации

Горно-металлургического профсоюза


Ю.Г. Блинков
2018г.


С.И. Полещук
2018г.

Коллективный договор филиала «Волгоградский»
АО «Северсталь канаты» на 2018-2020гг.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
«Волгоградские сталеканатчики»
Волгоградской областной организации
Горно-металлургического профсоюза
России



УТВЕРЖДАЮ:

Исполнительный директор
филиала «Волгоградский» АО
«Северсталь канаты»



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.

на подготовку коллективного договора
протокол № 2 от 26.01.2018г.

От имени работодателя:

Исполнительный директор
филиала «Волгоградский»
АО «Северсталь канаты»

От имени работников:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
«Волгоградские сталеканатчики»
Волгоградской областной организации
Горно-металлургического профсоюза
России


Ю.Г. Блинков
«26» Января 2018г.

Волгоградская область
«Северсталь канаты»
Акционерное общество
ИНН 3529219741 * 1461282525 НН * 0000000000


С.И. Полещук
«26» Января 2018г.

Первичная профсоюзная организация
«Волгоградские сталеканатчики»
Волгоградская областная организация
Горно-металлургического профсоюза
России
ИНН 8448032297 * 0000000000
ОГРН 1043400002898


«26» Января 2018 г.
Волгоград
2018 г.

Пронумеровано и пронумеровано 19 (девятнадцать) листов

Исполнительный директор филиала «Волгоградский» АО «Северсталь канаты»

Ю.Г. Блинков

Председатель первичной профсоюзной организации «Волгоградские Сталеканатчики»

С.И. Погешук



С.И. Погешук
50188