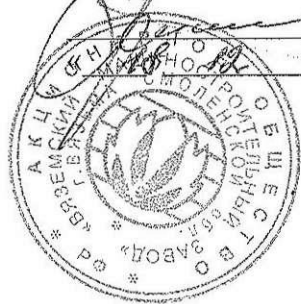


Представитель работодателя:
Генеральный директор
АО «Вяземский машиностроительный
Завод»

А.Н.Антонов
2017 г.



Представитель работников:

С.В.Макеенков
2017 г.

Коллективный договор
Акционерного общества
«Вяземский машиностроительный завод»
на 2018-2020 годы

город Вязьма
2017 год

РАЗДЕЛ 1

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – Акционерным обществом «Вяземский машиностроительный завод», АО «ВМЗ», в лице генерального директора, действующего на основании Устава, и работниками АО «ВМЗ», представляемыми собранием трудового коллектива, в лице избранного представителя работников. При совместном упоминании именуемые Стороны.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются условия, конкретизирующие нормы, предусмотренные действующим трудовым законодательством, условия, устанавливающие дополнительные права и гарантии для работников, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Коллективный договор определяет расходы работодателя на персонал, как сумму затрат на заработную плату, материальные, социальные льготы и гарантии, предоставляемые персоналу (в т.ч. обучение, содержание социальной инфраструктуры, реализация молодежной и семейной политики, культурно-массовая работа и др.).

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников АО «ВМЗ».

1.6. Заключив настоящий коллективный договор, стороны подтвердили свои обязательства по отношению друг к другу. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Ни одна из сторон не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2018-2020 годы и вступает в силу с 01.01.2018 года.

По соглашению сторон коллективный договор может быть продлен, но не более, чем на три года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения организационно-правовой формы организации;
- изменения состава, структуры, наименования органа управления организацией;
- расторжения контракта с руководителем;
- реорганизации организации на период реорганизации;
- ликвидации организации на период ликвидации.

1.8. Коллективный договор закрепляет исключительное право работодателя на планирование, управление и контроль за производственной деятельностью организации, комплектование персоналом.

1.9. Работодатель обязуется:

- в необходимом для производства объеме обеспечивать подразделения персоналом, технической, технологической и нормативной документацией, необходимыми видами материальных и энергетических ресурсов;
- создавать условия для роста производительности труда и укрепления дисциплины на основе рационального использования рабочего времени, совершенствования организации и стимулирования труда работников, изучения и реализации передового опыта, обучения и повышения эффективности работы руководителей, специалистов, служащих и рабочих;
- обеспечивать условия труда работников предупреждающие производственный травматизм и возникновения профессиональных заболеваний;
- осуществлять планирование, управление технико-производственной и финансово-экономической деятельностью организации для обеспечения максимальной прибыли и стабильности работы организации;
- повышать жизненный уровень работников, их социальную защищенность;
- осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-трудовых потребностей работников (питание работников, обеспечение питьевой водой, медицинское обслуживание (согласно заключенным договорам));
- выделять средства на социальные, культурные и спортивные мероприятия и материальную помощь;

- принимать меры по обеспечению сохранности имущества работников, находящегося в специально отведенных для этого местах, во время выполнения работниками своих трудовых обязанностей; нести материальную ответственность и возместить работнику материальный ущерб, возникший вследствие хищения или повреждения имущества работника, находящегося на хранении в бытовых подразделениях завода, если будет доказано, что данный ущерб причинен работнику виновными действиями (бездействиями) работодателя. Причиненный виновными действиями (бездействиями) работодателя материальный ущерб, возмещается работнику по его заявлению при наличии подтверждения факта причинения материального ущерба соответствующими документами (актом служебной проверки, документами правоохранительных органов и т.д.).

1.10. Трудовой коллектив обязуется:

- не организовывать забастовок работников АО «Вяземский машиностроительный завод» по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их выполнения. В случае возникновения забастовок ответственность устанавливается в соответствии с законодательством;

- контролировать соблюдение положений настоящего коллективного договора, действующего трудового законодательства.

РАЗДЕЛ 2

Рабочее время и время отдыха. Организация и оплата труда.

Организация и оплата труда, регулирование рабочего времени и времени отдыха работников осуществляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации настоящим коллективным договором с учетом конкретных условий и характерных особенностей на каждом рабочем месте.

Рабочее время.

2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю.

2.1.1. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й степени (подкласс 3.1), устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов в неделю.

2.2. Неполное рабочее время устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.3. Сверхурочной признается работа, выполняемая по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

2.3.1. Привлечение к сверхурочным работам производится, как правило, с письменного согласия работника на основании распоряжения руководителя подразделения, либо на основании приказа генерального директора, за исключением случаев предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Для производства сверхурочных работ во вредных и (или) опасных условиях труда преимущественно привлекаются работники, имеющие стаж работы по данной специальности не менее полугода.

2.4. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и является обязательным для включения в трудовой договор. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с трудовым коллективом.

Графики сменности доводятся до сведения работников под роспись, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

2.5. Работодатель обязан организовать учет фактически отработанного работником времени, в том числе сверхурочно.

2.6. В случае возникновения простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, период простоя, перечень подразделений, работники которых выведены на простой, порядок оплаты времени простоя устанавливаются приказом по организации, списком работников, выведенных на простой, и их местонахождение устанавливаются распоряжением подразделения. Работники должны быть ознакомлены с приказом под роспись.

Время отдыха

2.7. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

2.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Переход из смены в смену происходит по графикам сменности, как правило, после выходного дня.

2.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день запрещена за исключением случаев, когда приостановка работы в выходные и нерабочие праздничные дни невозможна по производственно-техническим условиям.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу генерального директора, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, и при наличии письменного согласия работника.

В случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия.

2.10. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Перерывы для отдыха и питания являются неоплачиваемыми и не включаются в рабочее время.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно работодатель обязуется обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

2.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней (инвалидам всех групп инвалидности - 30 календарных дней), предоставляется работникам в соответствии с утвержденными не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, графиками отпусков.

2.11.1. Вновь принятые работники включаются в утвержденный график отпусков, после принятия их на работу.

2.11.2. Отпуск за первый год работы предоставляется не позднее, чем через 11 месяцев непрерывной работы.

2.11.3. Исполнение графика отпусков обязательно для работника и для работодателя.

2.12. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по заявлению работника, если работодатель не произвел в установленные сроки до начала отпуска оплату за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо если работник не был предупрежден о времени отпуска за две недели до его начала.

2.13. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия; неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется в удобное для работника время в течение текущего года, либо присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может делиться на части, при этом продолжительность одной из них должна быть не менее 14 календарных дней, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.16. Дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 7 календарных дней предоставляются:

2.16.1. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда или опасным условиям труда (класс 3, подкласс 3.2;3.3) за фактически отработанное в соответствующих условиях время. На основании настоящего коллективного договора и письменного заявления работника, оформленного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

2.16.2. Работникам, имеющим профессиональное заболевание или производственную травму, в случае получения оздоровительных путевок по рекомендации МСЭ от Фонда социального

страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, за счет средств фонда согласно программе реабилитации.

2.17. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях, при этом дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском, кроме отпуска на оздоровление за счет средств Фонда социального страхования.

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

2.18. Работникам, направленным работодателем на обучение или поступившим самостоятельно, для получения соответствующего уровня образования впервые, в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, согласно справке-вызову. При получении второго и последующего образования соответствующего уровня оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по соглашению сторон.

2.19. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, что фиксируется в графике отпусков:

- работникам, награжденным знаком «Почетный донор России»;
- ветеранам боевых действий;
- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- другим категориям работников в соответствии с действующим законодательством.

2.20. Работодатель обязуется по личному заявлению работника при условии предоставления подтверждающих документов предоставлять дополнительные дни отдыха в момент совершения события с сохранением заработной платы по следующим причинам:

- смерть близких родственников: мать, отец (мужа, жены), дети, супруг, супруга работника – 3 дня (при работе по 12-часовому графику – 2 смены); бабушка и дедушка, братья, сестры – 1 день;
- рождение ребенка – 1 день (отцу);
- государственная регистрация заключения брака впервые (свадьба), работникам, заключающим брак впервые, а также работникам, дети которых заключают брак впервые - 2 дня;
- призыв на военную службу ребенка – 1 день (родителям);
- родителям, имеющим детей-первоклассников, - 1 сентября.

Оплата труда.

2.21. Оплата труда работников производится за индивидуальные и коллективные результаты работы с учетом конкретных условий по каждому рабочему месту, устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими на предприятии локальными нормативными актами.

2.22. Для оплаты труда работников применяются следующие системы оплаты труда:

- повременная;
- сдельная;

2.23. Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания, нормативы численности, устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Работодатель обязуется:

Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

Работодатель обязуется:

2.24. Оплату труда работников производить на основе трудового законодательства, утверждённой тарифной сетки, действующего Положения об оплате труда и премировании, иных локальных нормативных актов, а также настоящего коллективного договора.

2.25. Обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы, включающее индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация проводится в порядке, установленном локальным нормативным актом на предприятии.

2.26. Выдачу заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца. 23 числа каждого месяца выплачивать работникам заработную плату за первую половину месяца.

8 числа каждого месяца выплачивать работникам вторую половину заработной платы за отработанный месяц.

Заработная плата выплачивается на персональные банковские счета работников. В исключительных случаях наличными денежными средствами через кассу.

После окончательного расчета по заработной плате за отработанный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с указанием составных частей его заработной платы.

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, производить уплату процентов (денежной компенсации) согласно трудовому законодательству.

2.27. Производить работнику компенсационные выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.27.1. Доплату за совмещение профессий (должностей) в размере 30% от заработной платы замещающего работника за фактическое время замещения.

2.27.2. Доплату за работу в ночное время с 22-00 до 06-00 часов в размере 40% от тарифной ставки (оклада) независимо от постоянной или временной занятости в сменном режиме работы;

2.27.3. Оплату за работу в выходные дни, в соответствии с установленным графиком работы, или нерабочие праздничные дни:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника вместо повышенной оплаты труда предоставлять дополнительное время отдыха.

2.27.4. Оплату сверхурочной работы, за первые два часа работы в полуторном, за последующие часы – в двойном размере.

2.27.5. Доплаты работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда (Класс 3, подкласс 3.1, 3.2, 3.3) производятся в размере 4% от тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время.

2.27.6. Оплату времени простоя по вине работодателя – в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, по причинам, не зависящим от работодателя и работника – в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Оплату времени простоя по вине работника не производить.

2.28. Сохранять за работником среднюю заработную плату:

- в случае временного перевода работника по состоянию здоровья на другую работу на срок, установленный в медицинском заключении, но не более одного месяца со дня перевода;

- на период освоения нового производства (продукции), установленный приказом.

2.29. При увольнении работников, непрерывный стаж работы которых на заводе составляет 20 лет и более, в связи с выходом на пенсию по старости, досрочную пенсию в связи с вредными условиями труда, или по медицинским показаниям, либо признанием полностью нетрудоспособным, и не имеющих за последний год работы дисциплинарных взысканий, выплачивать материальную помощь в размере до 5000 руб.

В случае внезапной гибели (смерти) работника, достигшего пенсионного возраста, но продолжавшего работать, положенная материальная помощь выплачивается одновременно с выплатой заработной платы при окончательном расчете членам его семьи в порядке, установленном законодательством.

РАЗДЕЛ 3

Социальные льготы и гарантии

Работодатель обязуется предоставлять следующие социальные льготы и гарантии:

3.1. В целях привлечения трудового коллектива к здоровому образу жизни, сокращения потерь рабочего времени производить выплату социального характера, направленную на прекращение потребления табака работниками в рабочее время в размере 200 руб. ежемесячно на основании личного заявления.

3.2. Представлять работников к правительственным и другим административным и корпоративным наградам, использовать формы материального и морального поощрения работников.

3.3. Предоставлять:

- материальную помощь из фонда генерального директора;
- материальную помощь на ритуальные услуги;
- материальную помощь в случае рождения ребенка;

Молодые работники

3.4. Молодыми работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда молодых работников, для чего:

- а) проводит первоочередную специальную оценку условий труда;
- б) исключает применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

3.5. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

3.5.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

3.5.2. Утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и выплачивает наставникам надбавку к окладу пропорционально отработанному времени за период наставничества.

3.6. Проводит научно-практические конференции молодых специалистов, конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих, конкурсы молодых работников по актуальным проблемам деятельности организации.

3.7. Проводит обучающие семинары для молодежного актива.

Пенсионеры

3.11. Выделяет пенсионерам материальную помощь и предоставляет социальные льготы:

- единовременную материальную помощь;
- материальную помощь к юбилейным датам;
- материальную помощь участникам ВОВ и труженикам тыла ко Дню Победы;
- материальную помощь к Международному женскому дню (для женщин), Дню защитника Отечества (для мужчин), К празднованию Нового года, к профессиональному празднику Дню машиностроителя
- материальную помощь на оплату ритуальных услуг.

РАЗДЕЛ 4

Труд и занятость. Подготовка и переподготовка, повышение квалификации персонала.

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются трудовым договором. Порядок заключения и исполнения трудового договора регулируется действующим трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обязуется:

4.2. Обеспечить стабильную занятость всех работников за счет организации новых рабочих мест при внедрении новых производств и технологий по выпуску продукции.

4.3. При принятии решения о проведении мероприятий по совершенствованию организационной структуры предприятия, приводящих к сокращению численности или штата работников организации, а также о предстоящем массовом увольнении осуществлять необходимые процедуры по своевременному предупреждению работников о предстоящих увольнениях в соответствии с ТК РФ.

4.4. При сокращении штата обеспечить максимально возможное трудоустройство высвобождаемых работников за счет перемещения и перевода работников с их согласия на другие участки или в другие цеха (подразделения) при необходимости с переобучением за счет средств АО.

4.5. При сокращении численности и штата работников не увольнять работника, если супруг(а) находится в отпуске по уходу за ребенком, по возможности воздерживаться от увольнения работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию.

4.6. Высококвалифицированным специалистам АО разрешить осуществлять педагогическую работу в системе профессионального обучения работников в объеме до 300 часов в год в рабочее время.

4.7. Для прохождения профессиональной подготовки за всеми работниками, принятыми в АО впервые, закреплять преподавателей теоретического обучения и мастеров производственного обучения на период, установленный программами обучения. Оплату труда преподавателям и мастерам обучения производить согласно действующему Положению.

4.8. Развивать активность и творческую инициативу работников для реализации целей АО путем материального поощрения работников и творческих групп по разработке и внедрению мероприятий по повышению эффективности производства, экономии материально-технических и топливно-энергетических ресурсов.

4.9. Создать необходимые условия для профессионального роста работников:

- организовать на предприятии систему профессиональной подготовки персонала, чтобы каждый работник имел возможность повышать квалификацию по своей специальности;
- предоставлять возможность обучения вновь поступивших работников индивидуально или через специальные курсы;

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, особенно молодежи, организовать индивидуальное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве и в образовательных организациях за счет средств, направленных на подготовку персонала.

По окончании профессионального обучения на производстве (индивидуального, курсового или других форм) работнику, успешно сдавшему теоретический и практический экзамены, согласно профессиональным стандартам или тарифно-квалификационному справочнику и выполняемым видам работ, предоставлять работу в соответствии с полученной квалификацией при наличии свободных вакансий в штатном расписании.

РАЗДЕЛ 5

Охрана труда.

В целях улучшения охраны труда работников, повышения культуры производства, обеспечения на всех участках производства безопасных и здоровых условий труда, содержания оборудования и техники в исправном состоянии, соблюдения законодательства о труде:

Работодатель обязуется:

5.1. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.2. Своевременно не реже 1 раза в 3 года пересматривать, разрабатывать и выдавать работникам инструкции по охране труда.

5.3. Обеспечивать подразделения средствами информации и наглядной агитации по вопросам охраны труда, проводить смотры-конкурсы по вопросам промышленной безопасности и охране труда с поощрением победителей.

5.4. Обеспечить работу службы охраны труда в соответствии с Положением.

5.5. Обеспечить обучение уполномоченных лиц по охране труда, создать необходимые условия для выполнения ими своих обязанностей.

5.6. Обеспечить, согласно Перечню, производственные цеха, участки, отделы аптечками, укомплектованными изделиями медицинского назначения для оказания первой медицинской помощи. Производить доукомплектование аптечек не реже одного раза в квартал.

5.7. Обеспечить приобретение за счёт средств работодателя, хранение и своевременную выдачу качественных, соответствующих размеров сертифицированных спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты, в соответствии с Типовыми нормами.

При выполнении совмещаемых видов работ обеспечить работников спецодеждой, соответствующей выполняемому виду работ.

Пришедшие в негодность до установленного срока носки не по вине работника спецодежду, спецобувь и СИЗ, списывать по акту.

5.8. Обеспечить приобретение за счёт средств работодателя и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств, имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия в соответствии с Типовыми нормами.

5.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты согласно Списку профессий и должностей для бесплатной выдачи молока.

5.10. Обеспечить бесперебойное снабжение работников бутилированной питьевой водой.

5.11. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставлять специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Обеспечить режимы труда и отдыха при работе в холодное время года на открытой территории или в неотапливаемых помещениях в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.12. Выполнять мероприятия по улучшению производственного быта работников и условий труда женщин.

5.13. Обеспечить бесплатный медицинский контроль состояния здоровья работников путем проведения периодических медицинских осмотров для определения профессиональной пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний, согласно нормативным документам Министерства здравоохранения РФ.

5.14. Оплату за прохождение медицинской комиссии для поступающих на работу, а также работникам, проходящим медкомиссию при переводе на другую профессию, производить за счет средств АО.

5.15. Проводить предсменный (предрейсовый) медицинский осмотр работников, занятых управлением автотранспортных средств, согласно списку профессий, утвержденному приказом по АО.

5.16. Не допускать к работе и привлекать к дисциплинарной ответственности рабочих, служащих, специалистов и руководителей в случае уклонения их без уважительной причины от прохождения периодического и (или) предсменного (предрейсового) медицинского осмотра, от прохождения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте, а также ежегодной проверки знаний требований охраны труда.

5.17. В сроки, установленные нормативно-правовыми актами, организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

5.17.1. Результаты специальной оценки условий труда использовать для разработки целевого финансирования и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, а также для дополнительного обеспечения средствами индивидуальной защиты.

5.18. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу, с согласия работника, переводить на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.18.1. В случае получения работником стойкой утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, обучить этого работника по его заявлению новой рабочей профессии востребованной в АО и трудоустроить в соответствии с заключением медико-социальной экспертной или врачебной комиссии.

5.18.2. При отказе работника от перевода либо в случае невозможности его трудоустройства (оставления на рабочем месте) при наличии у него медицинских противопоказаний трудовой договор с работником прекращать в соответствии с ТК РФ.

РАЗДЕЛ 6

Охрана здоровья и социальное страхование

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Заключать договоры с лечебными учреждениями на медицинское обслуживание работников.

6.3. Обеспечивать бесперебойную работу здравпункта, оснащение его необходимым оборудованием.

6.4. Осуществлять контроль выполнения мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда и приведению их в соответствие с требованиями нормативных правовых актов по охране труда.

РАЗДЕЛ 7

Заключительные положения

7.1. Для подготовки проекта нового коллективного договора, изменений и дополнений к нему работодатель и представители работников договорились создавать на паритетной основе согласительную комиссию, которая, в том числе, рассматривает спорные вопросы, выявляет социально-профессиональные интересы работников и экономические интересы работодателя, выполняет иные функции, предусмотренные настоящим коллективным договором.

Полномочия согласительной комиссии сохраняются на период действия коллективного договора до момента издания приказа о создании новой согласительной комиссии.

Проект коллективного договора распространяется Работодателем в достаточном количестве, обсуждается на рабочих собраниях и подписывается сторонами на конференции работников.

7.2. Толкование по применению норм коллективного договора возлагается на согласительную комиссию. Решение комиссии оформляется Протоколом. При толковании норм коллективного договора принимается во внимание буквальное значение содержащихся в нем норм и выражений.

7.3. Работодатель и представитель работников доводят до работников текст коллективного договора в течение месяца с момента его подписания и обеспечивают гласность его выполнения.

Работодатель обязуется:

- поместить текст коллективного договора на внутреннем корпоративном сайте в срок не позднее десяти дней со дня его подписания;

- предоставить работнику акционерного общества, при его обращении к работодателю, а также вновь принятым работникам возможность ознакомления с текстом коллективного договора.

7.4. Изменения и дополнения:

7.4.1. Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, вправе вносить предложения об изменениях и дополнениях в данный коллективный договор, которые утверждаются совместным решением генерального директора и представителей трудового коллектива и оформляются отдельным документом «Изменения и дополнения коллективного договора».

7.4.2. По инициативе одной из сторон переговоры по внесению изменений и дополнений должны быть начаты в 7-дневный срок со дня получения другой стороной письменного уведомления о необходимости ведения переговоров.

7.4.3. Согласованное решение сторон должно быть принято и юридически оформлено в срок не позднее одного месяца с момента обращения.

Контроль:

7.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями.

7.5.1 При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

7.5.2. При выявлении случаев неисполнения или ненадлежащего исполнения коллективного договора представитель работников направляет работодателю письменные представления. Работодатель в недельный срок рассматривает представление и сообщает о результатах в письменной форме. При необходимости, стороны, не позднее чем в двухдневный срок со дня получения таких представлений, могут провести взаимные консультации по существу вопроса. Решения, принятые в ходе консультаций, оформляются Протоколом и имеют обязательную силу для обеих сторон. При недостижении согласия споры разрешаются в установленном законом порядке.

7.6. Ответственность по исполнению коллективного договора стороны несут в соответствии с действующим законодательством.



Протокол № 2 от 18.12.2017 г.
общего собрания трудового коллектива
АО «Вяземский машиностроительный завод»

Всего работников завода 736 человек;

Избрано делегатов от подразделений - 50 человек;

Присутствовало - 50 человек.

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения. Избрали председателем собрания Макеенкова С.В., секретарем Куприянову О.Н.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Участие в коллективных переговорах.
2. Заключение коллективного договора на 2018-2020 годы.
3. Избрание представителя трудового коллектива для подписания коллективного договора.

1. По первому и второму вопросам повестки дня выступил председатель собрания Макеенков С.В., который сообщил, что коллективом работников и администрацией общества был разработан проект коллективного договора, предложил заключить коллективный договор на 2018-2020 годы в предложенной редакции.

Голосовали: открытым голосованием-«за» (единогласно).

Постановили: Заключить коллективный договор в предложенной редакции на 2018-2020 годы.

2. По третьему вопросу повестки дня об избрании представителя трудового коллектива слушали Малышева И.В., предложившего кандидатуру Макеенкова С.В., и доверить ему подписание коллективного договора от имени трудового коллектива.

Голосовали: открытым голосованием-«за» (единогласно).

Постановили: избрать представителем трудового коллектива для подписания коллективного договора Макеенкова С.В.

Повестка дня исчерпана, собрание считается закрытым.

Председатель собрания

Макеенков С.В.

Секретарь

Куприянова О.Н.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

12 (двенадцать) лист 06

Генеральный директор АО «Вяземский
машиностроительный завод»

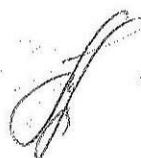
А.Н. Антонов



Зарегистрирован 18 декабря 2017 года.

Регистрационный № 77.

Начальник ОСЗН
в Вяземском районе

 Т.А. Новикова