

от работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ОАО ВАЗ»

А.Г. Филиппов
«16» декабря 2022 г

МП



от работодателя:

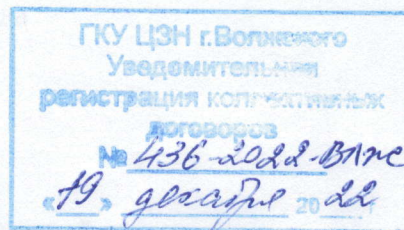
Генеральный директор ОАО «ВАЗ»

С.В. Костров
«16» декабря 2022 г

МП



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОАО «Волжский абразивный завод» на 2023-2024 гг.



Верушин И.И.
Кочанова М.

Принят на конференции ППО ОАО «ВАЗ»
«16» декабря 2022г

Протокол № 15

Зарегистрировано
в ГКУ Центр занятости населения
г. Волжского

МП

г. Волжский 2022

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Обязательства сторон	4
2.1. Предмет договора	4
2.2. Обязательства работодателя	4
2.3. Обязательства профсоюзного комитета	5
2.4. Обязанности работников	5
Раздел 3. Кадровая политика предприятия	5
3.1. Прием на работу и отбор работников	5
3.2. Организация подготовки и повышения квалификации рабочих, специалистов и руководителей	6
3.3. Обеспечение занятости, условия высвобождения работников	6
Раздел 4. Оплата труда	7
4.1. Общие положения системы оплаты труда	7
4.2. Условия премирования работников	9
4.3. Особые условия оплаты труда отдельных категорий работников	9
4.4. Условия единовременного стимулирования работников	9
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха	10
Раздел 6. Охрана труда, улучшение условий труда	11
Раздел 7. Молодежная политика	12
Раздел 8. Социальные гарантии работников	13
Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации	15
Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора	16

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице генерального директора ОАО «Волжский абразивный завод» и работниками акционерного общества в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ОАО «Волжский абразивный завод», именуемые в дальнейшем сторонами.

Основными целями заключения коллективного договора являются повышение эффективности работы предприятия, усиление социальной ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности, обеспечение уровня мотивации и производительности труда работников за счет предусмотренных коллективным договором социальных гарантий, компенсаций и льгот, обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты работников, их семей, неработающих пенсионеров, выборных и штатных профсоюзных работников.

Стороны, признавая, что стабильная работа предприятия и благополучие работников взаимосвязаны, заинтересованы в создании и поддержании атмосферы взаимопонимания и доверия, основанной на соблюдении норм корпоративной этики на всех уровнях социально-партнерских отношений, формировании высокой социальной ответственности коллективов за результаты производственно-экономической деятельности, поиске путей решения спорных вопросов путем переговоров.

При выполнении этого договора и в повседневных взаимоотношениях стороны обязуются доверять друг другу, проявлять взаимопонимание и, насколько это будет возможным, избегать противостояния. В случае возникновения разногласий их необходимо разрешать в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными актами.

Коллективный договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Законы и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия договора и улучшающие положение работников, с момента их вступления в силу, расширяют действие соответствующих положений коллективного договора.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников, условия коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

Коллективный договор заключается сроком на два года и действует с момента его подписания, а также может быть продлен сторонами.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования отдельных подразделений акционерного общества, расторжения трудового договора с руководителем предприятия и лицами, подписавшими настоящий коллективный договор.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников общества, работодателя, а также на выборных и штатных работников профсоюзной организации и является обязательным для исполнения сторонами.

Ни одна из сторон коллективного договора не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора принимает решение по представленному одной из сторон проекту изменений и дополнений условий коллективного договора в течение двух недель со дня подачи, с оформлением протокола заседания Комиссии. По результатам представителями Работников и Работодателя подписывается соглашение об изменениях и дополнениях условий коллективного договора.

Подлинный текст договора составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу, и хранится:

- в управлении персоналом ОАО «ВАЗ»;

- в профсоюзном комитете ОАО «ВАЗ»
- в ГКУ Центр занятости населения г. Волжского

РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе, оплаты труда, занятости, подготовки кадров, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий работников, с целью выполнения программы совершенствования и развития производства, обеспечения процесса постоянного улучшения качества выпускаемой продукции и мероприятий, направленных на техническое развитие предприятия.

2.2. Обязательства работодателя

2.2.1. Работодатель обязан правильно организовать труд работников, создать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать трудовое законодательство и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам работников, улучшать условия их труда и быта.

2.2.2. Обеспечение функционирования системы менеджмента качества в соответствии с требованиями международных стандартов.

2.2.3. Обеспечение работникам общества экономических прав и интересов в сфере производства, социальных гарантий и льгот, установленных законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2.4. Обеспечение во втором полугодии ежегодной индексации заработной платы не ниже официального уровня инфляции в РФ (не менее, чем на величину роста потребительских цен на товары и услуги по региону).

2.2.5. Установить следующие сроки выплаты заработной платы:
25 число текущего месяца - оплата за первую половину месяца (аванс).
10 число следующего за расчетным месяца - оплата за вторую половину предыдущего месяца.
В связи с длительными нерабочими праздничными и выходными днями в январе месяце, производить выплаты заработной платы установленными в статье 112 ТК РФ в декабре месяце три раза 10, 25 и за три рабочих дня до окончания декабря.

За первую половину декабря месяца заработная плата выплачивается 25 декабря.
За три рабочих дня до окончания декабря месяца осуществляется выплата заработной платы за вторую половину декабря, но не более 2000 рублей.
Выплату заработной платы за вторую половину декабря месяца произвести с учетом выплаченных сумм в декабре месяце прошлого года в первый рабочий день января месяца, но не ранее 10 января.

2.2.6. Обеспечение работникам равной оплаты за равный труд.

2.2.7. Участие в реализации социальных программ, принимаемых ежегодно на территории Волгоградской области.

2.2.8. Обеспечение сохранности имущества общества.

2.2.9. Осуществление обязательного социального страхования (в том числе пенсионного), своевременное перечисление средств в соответствующие фонды согласно установленных законом нормативов.

2.2.10. Исполнение иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Обязательства профсоюзного комитета

2.3.1. В целях обеспечения занятости работников общества, уровня их заработной платы и социальных льгот в соответствии с настоящим коллективным договором оказывать содействие устойчивой и прибыльной деятельности ОАО «ВАЗ» в рамках проводимой политики социального партнерства.

2.3.2. Представлять коллективные интересы работников общества при проведении переговоров, заключении, внесении изменений в коллективный договор, осуществлении контроля за его выполнением, при этом, профсоюзный комитет считает приоритетом защиту интересов работников, добросовестно выполняющих должностные обязанности.

2.3.3. Оказывать содействие работодателю в решении вопросов в отношении работников предприятия, нарушающих трудовую и производственную дисциплину.

2.3.4. В рамках настоящего коллективного договора профсоюзный комитет берет на себя обязательства по оказанию помощи в защите индивидуальных трудовых прав работников, не являющихся членами профсоюза в соответствии со ст. 30 ТК РФ.

2.3.5. Осуществлять контроль за правильностью применения действующих на предприятии систем оплаты труда и предоставления социальных льгот работникам общества.

2.3.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства по охране труда. Добиваться от работодателя обеспечения безопасности на рабочих местах и улучшения условий труда работников общества.

2.3.7. Выполнять установленную законодательством процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров между работниками (работником) и работодателем.

2.4. Обязанности работников

2.4.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, инструкцию «По осуществлению пропускного и внутриобъектового режима», Кодекс корпоративной этики сотрудников ОАО «Волжский абразивный завод», настоящий коллективный договор и другие локальные акты предприятия.

2.4.2. Выполнять плановые задания, неукоснительно соблюдать производственную и технологическую дисциплину.

2.4.3. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования по охране труда, промышленной санитарии, пожарной безопасности и природоохранного законодательства.

2.4.4. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором.

2.4.5. Сохранять информацию, составляющую служебную и коммерческую тайну общества, при наличии локального нормативного документа.

2.4.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и работников предприятия.

РАЗДЕЛ 3. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1. Прием на работу и отбор работников

3.1.1. Стороны признают, что условия приема на работу, увольнения, соблюдение работниками общества трудовой дисциплины, рассмотрение обращений и жалоб работников, обеспечение занятости регулируются в соответствии с требованиями действующего законодательства, правилами внутреннего трудового распорядка, статьями настоящего коллективного договора и другими внутренними локальными актами предприятия.

3.1.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора.

Срочный трудовой договор заключается лишь при невозможности его заключения на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

С приказом о приеме на работу работника необходимо ознакомить в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.1.3. При заключении трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, работодатель по соглашению с работником может установить испытательный срок в целях проверки соответствия работника выполняемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, в отдельных случаях – шести месяцев.

3.1.4. При поступлении на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в обществе Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкцией «По осуществлению пропускного и внутриобъектового режима», Кодексом корпоративной этики сотрудников ОАО «Волжский абразивный завод», настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

3.1.5. Наименование профессий рабочих, руководителей, специалистов, служащих, как правило, устанавливается согласно действующего общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов или профессиональному стандарту при его наличии.

3.1.6. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим производится на основании действующих тарифно-квалификационных справочников (отраслевых и межотраслевых) или профессионального стандарта при его наличии.

3.1.7. Аттестация руководителей, специалистов, а также присвоение квалификационных разрядов рабочим производятся согласно локальным актам предприятия с учетом мнения выборного органа ППО ОАО «ВАЗ».

3.1.8. За долголетний, добросовестный труд работникам предприятия присваивается звание «Кадровый работник ОАО «ВАЗ», «Ветеран ОАО «ВАЗ» в соответствии с локальным актом предприятия с учетом мнения выборного органа ППО ОАО «ВАЗ».

3.1.9. За значительный личный вклад в решение поставленных руководством ОАО «ВАЗ» задач, проявление инициативы и творческого подхода при выполнении порученной работы – работники предприятия поощряются занесением на Доску Почета в соответствии с приказом по предприятию с учетом мнения выборного органа ППО ОАО «ВАЗ».

3.2. Организация подготовки и повышения квалификации рабочих, специалистов и руководителей

3.2.1. Подготовка персонала на предприятии направлена на обучение всех категорий работающих приемам и методам, необходимым для качественной работы на конкретном рабочем месте и в конкретной должности.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников производится в соответствии с локальными актами предприятия.

3.2.2. При приеме, переводе специалистов, не имеющих опыта работы в промышленности, по направлению деятельности предприятия, на должности линейного персонала, проводится стажировка согласно локальным актам.

3.3. Обеспечение занятости, условия высвобождения работников

3.3.1. Оптимизация численности работников работодателем осуществляется за счет следующих мероприятий:

- естественного оттока кадров;
- временного ограничения приема;
- сокращения вакансий;
- сокращения численности или штата.

3.3.2. В целях обеспечения гарантий занятости, при кратковременных снижениях объемов производства или временных простоях производственного характера, работодатель вправе вводить неполную рабочую неделю или неполный рабочий день в соответствии с требованиями ст.74 и ст.157 ТК РФ, а также может проводить следующие мероприятия:

- упреждающая переподготовка кадров (при наличии необходимости для производства);
- временная занятость работников;
- перемещения (перевод) работников внутри предприятия.

3.3.3. Увольнение по сокращению численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, квалификации.

3.3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения работников за 6 месяцев до наступления общеустановленного возраста для назначения полной пенсии по старости (возрасту) при стаже 20 и более лет, а также работников, имеющих право на пенсию на льготных условиях, проработавшим на предприятии 10 и более лет.

3.3.5. Оказывать работникам, высвобождаемым с предприятия в связи с сокращением численности или штата, содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве, в том числе, с использованием для этого возможностей служб занятости. Предоставлять им не менее одного дня в две недели, при необходимости, для поиска работы с сохранением 2/3 среднего заработка, по письменному заявлению работника.

3.3.6. Не допускать расторжения трудового договора, по инициативе работодателя, с работающими женщинами в период их беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ст.261 ТК РФ).

3.3.7. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Общие положения системы оплаты труда

4.1.1. Оплата труда работников производится в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, по действующим тарифным ставкам, окладам и расценкам на сдельные работы.

4.1.2. Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат работнику, включая тарифную ставку, оклад, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведенные в текущем месяце.

Минимальная заработная плата за месяц обеспечивается работнику при условии выполнения им установленной нормы выработки (времени) нормированного или иного задания, своих трудовых обязанностей при полностью отработанной норме рабочего времени.

Минимальная заработная плата на предприятии устанавливается не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения Волгоградской области с коэффициентом 1,3.

4.1.3. В качестве минимальных гарантий оплаты труда на предприятии применяются системы оплаты труда работников:

- сдельно-премиальная система оплаты труда рабочих устанавливается на основании норм труда по каждому виду продукции, разработанных для каждого вида работ. Нормы труда устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Согласно норм труда и утвержденных генеральным директором по согласованию с профсоюзным комитетом часовых тарифных ставок устанавливаются расценки на сдельные работы:

- повременно - премиальная система оплаты труда производится на основании утвержденных групп окладов рабочих ОАО «ВАЗ» и штатного расписания рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Размер премии работникам со сдельно-премиальной и повременно-премиальной системами оплаты труда устанавливается на основании локальных актов предприятия.

4.1.4. Всем работникам предприятия, занятым в производстве с вредными условиями труда, производится доплата не менее 4 % тарифной ставки (оклада, сдельного заработка) и устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней на основании проведенной специальной оценки условий труда. В зависимости от условий труда работникам могут устанавливаться доплата и дополнительные дни к отпуску за сложность и интенсивность труда. Размер компенсации работникам установлен в Списке профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск (свыше 28 календарных дней основного отпуска) и повышенный размер оплаты труда.

4.1.5. Для стимулирования работы в многосменном режиме устанавливается доплата за работу в ночное время:

- 40 % часовой тарифной ставки (оклада) работников промышленно-производственного персонала

- 20% часовой тарифной ставки (оклада) работников непромышленного персонала предприятия.

Многосменным считается такой режим работы, когда в течение суток работа организована в две и более смены, определенные графиками сменности.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки (при трехсменном режиме работы).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени согласно ТК РФ, принятых специально для работы в ночное время (сторожа, дежурный персонал подразделений предприятия), а также работников, обеспечивающих непрерывный цикл производства.

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается согласно ст.153 Трудового кодекса РФ.

4.1.7. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, а также кроме работников, которым установлены графики сменности с непрерывной рабочей неделей выплачивается дополнительное вознаграждение (статья 112 ТК РФ), которое устанавливается в соответствии с локальным актом предприятия с учетом мнения выборного органа ППО ОАО «ВАЗ».

4.1.8. При выполнении работником с повременно-премиальной системой оплаты труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельно-премиальной системой оплаты труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства, работнику со сдельно-премиальной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда, выплачивается межразрядная разница при условии начисления часовой сдельной заработной платы за месяц ниже часовой тарифной ставки присвоенного работнику разряда.

На период освоения нового производства или нового вида продукции (оформляется распорядительным документом руководителя структурного подразделения предприятия), а также при проведении опытных работ под наблюдением лаборатории за работником сохраняется средняя заработная плата (ст. 158 ТК РФ).

4.1.9. Исчисление средней заработной платы определяется Постановлениями Правительства РФ.

4.1.10. Оплата работнику за период нахождения в служебной командировке производится исходя из установленного работнику среднего заработка. Расходы, связанные со служебными командировками (по проезду, по найму жилого помещения, суточные, иные расходы, произведенные с разрешения работодателя) возмещаются по нормам, установленным приказом генерального директора, но не ниже установленных законодательством.

4.1.11. С письменного согласия работников, выполняющих наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, ему производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон, с учетом содержания, характера и объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом.

4.1.12. Оплата специалистов предприятия, привлеченных к преподавательской деятельности по теоретическому и производственному обучению, а также учеников, принятых на обучение, производится в соответствии с локальным актом предприятия с учетом мнения выборного органа ППО ОАО «ВАЗ».

4.1.13. Время простоя работников оплачивается в соответствии со ст.157 Трудового Кодекса РФ на основании приказа генерального директора.

4.2 Условия премирования работников

4.2.1. С целью усиления материальной заинтересованности и ответственности каждого работника в улучшении качества продукции, увеличении ее выпуска и повышении эффективности производства, премирование работников осуществляется согласно утвержденным генеральным директором локальным актам предприятия с учетом мнения выборного органа ППО ОАО «ВАЗ».

4.3. Особые условия оплаты труда отдельных категорий работников

4.3.1. Закрепление кадров, стимулирование труда работников осуществляется согласно утвержденным локальным актам предприятия с учетом мнения выборного органа ППО ОАО «ВАЗ».

4.4 Условия единовременного стимулирования работников

4.4.1. В целях усиления материальной заинтересованности каждого работника в росте эффективности производства, добросовестного отношения к работе, стимулирования роста объемов производства и производительности труда, повышения качества выпускаемой продукции выплачивается вознаграждение по итогам работы за год на основании локального акта предприятия с учетом мнения выборного органа ППО ОАО «ВАЗ».

4.4.2. Работникам, отработавшим календарный год, к очередному отпуску выплачивается вознаграждение на оздоровление на основании локального акта предприятия с учетом мнения выборного органа ППО ОАО «ВАЗ».

4.4.3. С целью повышения эффективности работы трудовых коллективов предприятия проводится соревнование между трудовыми коллективами в соответствии с локальным актом предприятия с учетом мнения выборного органа ППО ОАО «ВАЗ».

4.4.4. По итогам работы за месяц, исходя из финансовых возможностей, решением балансовой комиссии могут устанавливаться единовременные повышающие коэффициенты к основной заработной плате работников (окладам, тарифам, сдельным расценкам).

4.4.5. Для выполнения особо важных и ответственных работ (по устранению аварийных ситуаций, вводу оборудования в срок и т.п.) приказом генерального директора определяется состав исполнителей, устанавливаются сроки выполнения задания и оплата труда.

4.4.6. Исходя из финансовых возможностей, на основании решения работодателя, принимаются решения о поощрениях работников к государственным и профессиональным праздникам.

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам устанавливается 40- часовая рабочая неделя, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда устанавливается сокращенная неделя, продолжительностью не более 36 часов.
- продолжительность рабочего времени медицинских работников устанавливается в соответствии со ст.350 ТК РФ.

При выполнении работ, где не может быть соблюдена еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится сменный график работы. При этом осуществляется суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала утвержденного законодательством фонда рабочего времени. Учетный период устанавливается год, а для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - квартал. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в первом абзаце п. 5.1, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые устанавливаются локальным актом предприятия.

5.2. Графики и режимы работы (сменности), утвержденные и согласованные в установленном порядке, доводятся до работников не позднее, чем за месяц до их введения в действие.

При возникновении причин производственного и технологического характера допустимо изменение графиков работы в более короткие сроки, с согласия работников, на которых распространяются эти изменения.

5.3. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2-х часов, который в рабочее время не включается (ст.108ТК РФ).

В зависимости от производственного процесса работникам предоставляются регламентированные перерывы не более 7% рабочего времени, которые включаются в рабочее время и оплачиваются (ст.109 ТК РФ).

Работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузо-разгрузочных работах и другим работникам, в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, администрация обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.4. Работодатель имеет право привлекать отдельных работников для выполнения работ в праздничные и выходные дни только с их согласия в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.5 Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя, по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и

впоследствии. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по заявлению беременной женщины, одного из родителей имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.6. Работодатель ежегодно, до 15 декабря, утверждает, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, очередность предоставления отпуска на следующий год (график отпусков) с учетом пожеланий работников, но без нарушения нормального хода производственного процесса.

По соглашению сторон, возможно разделение отпуска на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

5.7. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Постановлениями, утвержденными Правительством РФ, согласно Списку профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск (свыше 28 календарных дней основного отпуска) и повышенный размер оплаты труда) и другим локальным нормативным актам предприятия.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда и дополнительный отпуск, установленный локальными актами предприятия включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные или опасные условия труда, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную Трудовым Кодексом РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами (ст. 117 ТК РФ).

5.8. Работникам предприятия может устанавливаться дополнительный отпуск за сложность и интенсивность труда на основании локальных актов предприятия.

Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день руководителям, специалистам и служащим ОАО «ВАЗ» в соответствии с локальными актами предприятия.

Работникам предприятия, не имеющим дополнительных дней отпуска за ненормированный рабочий день, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, - отработавшим на предприятии не менее пяти лет, устанавливается 3 дополнительных дня отпуска за стаж работы.

Дополнительный ежегодный отпуск за ненормированный рабочий день, стаж работы, сложность и интенсивность труда может быть заменен денежной компенсацией.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Выделять на осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, денежные средства в размере не менее 0,3 % от суммы затрат на производство продукции (согласно ст. 226 ТК РФ и Соглашения о внесении изменений в Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации).

6.2. Выполнять планы мероприятий по охране труда, промышленной безопасности и природоохранному законодательству.

6.3. Проводить обучение и проверку знаний руководителей, служащих, специалистов и рабочих по вопросам охраны труда в сроки, установленные нормативно-правовыми актами РФ (ст. 225 ТК РФ).

6.4. Организовывать, за счет собственных средств предприятия, проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением

транспорта, с сохранением за работником средней заработной платы по основному месту работы (ст. 213 ТК РФ).

6.5. Обеспечить за счет средств предприятия своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, на основании утвержденных на предприятии норм (перечней), составленных на основании типовых норм, либо улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения. Обеспечить также хранение, стирку, сушку и замену специальной одежды (ст. 221 ТК РФ). Внесение дополнений в утвержденные нормы (перечни) производится в соответствии с порядком, установленным на предприятии.

6.6. Выдавать работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно по установленным нормам, молоко или другие равноценные продукты, или компенсационные выплаты (ст.222 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 12.05.2022 N 291н). Внесение дополнений и изменений в утвержденный список производится в соответствии с порядком, установленным на предприятии.

6.7. Выдавать работникам, чья работа связана с загрязнением, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с Типовыми нормами (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н, ст. 221 ТК РФ) и утвержденных на предприятии перечнем.

6.8. В целях профилактики простудных заболеваний в осенне-зимний период времени (с октября по март) выдавать работникам чай из расчета 3 грамма на человека в смену, согласно утвержденного и согласованного с профсоюзным комитетом списка.

В летний период, в целях поддержания оптимального питьевого режима, обеспечивать работу сатураторов и кулеров, приобретение и установку чайников в комнатах приема пищи.

6.9. Приобретать аптечки, укомплектованные изделиями медицинского назначения, для оказания первой помощи работникам в подразделениях предприятия (ст.223 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.03.2011 N 169н)

6.10 Приобретать для коллективного пользования и обеспечивать постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях (санузлах, помещениях для приема пищи, столовых) мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

6.11. Оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи. (ст. 223 ТК РФ).

6.12. Обеспечить перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами за счет средств предприятия.

6.13. Для профилактики вирусных заболеваний осуществлять вакцинацию работников в здравпункте предприятия.

6.14. Выделять необходимые средства на приобретение медикаментов ПВЦ и здравпункту предприятия.

6.15 Организовывать, за счет собственных средств предприятия, проведение обязательного психиатрического освидетельствования не реже одного раза в пять лет работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а так же работающие в условиях повышенной опасности, с сохранением за работником средней заработной платы по основному месту работы (ст. 213 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 7. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА.

Работодатель и профсоюзный комитет признают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет (включительно).

Работодатель обязуется:

- 7.1. Оказывать содействие молодежному комитету, созданному при профкоме предприятия в выполнении плана мероприятий Молодёжного комитета ОАО «ВАЗ».
 - 7.2. С целью закрепления молодежи на предприятии, работникам, уволившимся в связи с призывом в армию и вернувшимся после прохождения службы, выплачивать пособие в размере 2,5 минимальных размеров оплат труда при поступлении на предприятие и 2,5 минимальных размеров оплаты труда после шести месяцев работы при условии положительной характеристики руководства подразделения и наличия ходатайства Молодежного комитета.
 - 7.3. С целью профессионального развития, повышения творческого и научного потенциала молодых работников обеспечивать совместно с Молодёжным комитетом и профсоюзным комитетом предприятия их участие в профессиональных конкурсах и научно-практических конференциях.
 - 7.4. Обеспечивать служебно-профессиональное продвижение и организовывать работу по включению молодых специалистов в кадровый резерв предприятия.
 - 7.5. По ходатайству Молодёжного комитета выплачивать работникам предприятия персональную надбавку в размере до 40% от должностного оклада за профессиональное мастерство в соответствии с положением о материальном стимулировании труда молодых руководителей и специалистов ОАО «ВАЗ».
 - 7.6. Предоставлять в течении года не освобожденному от основной работы председателю Молодежного комитета 5 рабочих дней для участия в выездных форумах, семинарах и т. д., с сохранением заработка по основному месту работы.
- Профком обязуется:
- 7.7. Ежегодно содействовать совместно с работодателем выполнению плана мероприятий Молодёжного комитета ОАО «ВАЗ».
 - 7.8. Предусмотреть в бюджете профкома средства на обучение молодежного актива по основным направлениям профсоюзной деятельности.
 - 7.9. Осуществлять контроль за предоставлением молодым работникам гарантий, льгот и компенсаций; установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

- 8.1. Работодатель наделяет профсоюзный комитет правом осуществления представительских функций в приобретении путевок в пределах годовой бюджетной статьи предприятия:
 - в профилактический восстановительный центр-санаторий-профилакторий ОАО «ВАЗ», в санатории, дома отдыха и пансионаты, в детские оздоровительные лагеря в соответствии с локальным актом предприятия с учетом мнения выборного органа ППО ОАО «ВАЗ».
- 8.2. Профсоюзному комитету ежегодно проводить на спортивной базе предприятия мероприятия, посвященные профессиональным праздникам.
- 8.3. Для осуществления оздоровительной, культурно-массовой и спортивной работы среди работников предприятия и их семей администрация выделяет ежемесячно денежные средства из прибыли предприятия до 1,0% от размера фонда оплаты труда, но не менее 0,5 %. В случае, если оплата мероприятий оздоровительной, культурно-массовой и спортивной работы оплачивается непосредственно за счет ОАО «ВАЗ», сумма перечисления денежных средств на расчетный счет первичной профсоюзной организации ОАО «ВАЗ» соответственно уменьшается.
- 8.4. Бывшим работникам завода, отработавшим двадцать лет и более, уволенным с предприятия в связи с уходом на пенсию, по решению работодателя оказывать материальную помощь к праздникам в размере до 40% от суммы выплаты работникам. Выплаты производятся в течение действия настоящего коллективного договора.
- 8.5. Оплачивать до 50% стоимости проживания в квартирах по найму работников, не имеющих собственного жилья с учетом конкретных обстоятельств и наличия официального договора найма.

Данный пункт применяется по инициативе администрации при наличии ходатайства руководителя структурного подразделения и цехового комитета.

8.6. В исключительных случаях рассматривать заявления работников предприятия, с учетом их материального положения, по оплате до 50% содержания одного ребенка в не муниципальном детском учреждении родителям, имеющих двух детей дошкольного возраста и оплачивать до 80% родителям, имеющим 3 и более детей дошкольного возраста, при стаже работы на предприятии не менее 3-х лет, на основании представленных документов об оплате.

8.7. Выплачивать одному из родителей в связи с рождением ребёнка материальную помощь в размере 10 000 рублей. В случае рождения двух и более детей одновременно выплачивать материальную помощь в размере 10 000 рублей на каждого ребенка.

Основанием для выплаты служит: заявление работника с визой начальника Управления персоналом и визой руководителя подразделения, копия свидетельства о рождении ребёнка.

8.8. Выплачивать работникам предприятия, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет, ежемесячное пособие в размере 500 рублей.

8.9. В связи с отсутствием соответствующих маршрутов общественного транспорта, организовывать доставку работников на работу и с работы транспортом предприятия, а также привлеченным транспортом по утвержденным маршрутам.

8.10. Оказывать работникам (за исключением внешних совместителей) и их семьям (одному члену семьи) материальную помощь на организацию похорон в размере:

- до 30 000 рублей на похороны работника завода, имеющего стаж работы более 10 лет. Основанием для выплаты является: заявление с визой начальника Управления персоналом о стаже работы, визой руководителя подразделения, визой председателя цехового профсоюзного комитета, свидетельство о смерти, документы об оплате услуг на имя заявителя;

- от одного до трех пособий на погребение, определенного государством, в случае похорон бывшего работника завода, проработавшего на предприятии более 25 лет, ушедшего на пенсию с предприятия. Основанием для выплаты является: заявление с визой начальника Управления персоналом о стаже работы, свидетельство о смерти, документы об оплате услуг на имя заявителя.

- трех пособий на погребение, определенного государством, в случае смерти жены, мужа, ребенка работника. Основанием для выплаты является: заявление с визой начальника Управления персоналом, визой руководителя подразделения, визой председателя цехового профсоюзного комитета, свидетельство о смерти, документы, подтверждающие родственную связь;

- двух пособий на погребение, определенного государством, на похороны родителей (матери, отца) работника завода. В случае, если работают несколько детей, материальная помощь оказывается одному из них. Основанием для выплаты является: заявление с визой руководителя подразделения, визой председателя цехового профсоюзного комитета, визой начальника управления персоналом, свидетельство о смерти, документы, подтверждающие родственную связь.

8.11. Создавать необходимые условия для работников, обучающихся без отрыва от производства и предоставлять им установленные ТК РФ льготы.

Работникам, без отрыва от производства окончившим средние профессиональные или высшие учебные заведения, имеющие государственную аккредитацию по специальностям, необходимым предприятию, выплачивать единовременное вознаграждение:

- выпускникам средних учебных заведений 3000 руб.,

- выпускникам высших учебных заведений 5000 руб.

Основанием для выплаты служит: заявление работника, документ об окончании учебного заведения, ходатайство начальника подразделения, согласованное с заместителем генерального директора, главным специалистом (по направлению) и начальником УП.

8.12. По заявкам цеховых профсоюзных комитетов содействовать в организации поездок для рыбаков и грибников, а также поездок по путевкам выходного дня, направляя на эти цели средства из профсоюзного бюджета.

8.13. По заявлению работника предоставлять за счет собственных средств предприятия оплачиваемый по тарифу (окладу) краткосрочный отпуск продолжительностью:

3 календарных дня;

- на организацию похорон при смерти одного из супругов, детей, родителей;

- на собственную свадьбу.

1 календарный день;

- на свадьбу детей;

- мужу в день выписки жены с ребенком из роддома;

- первого сентября одному из родителей детей начальных классов.

Отпуск предоставляется с последующим предоставлением подтверждающих документов.

8.14. По заявлению одинокой матери (отца), по согласованию с руководством подразделения, представлять отпуск без сохранения заработной платы 1 раз в год до 14 календарных дней.

8.15. В целях материального поощрения работников, достигших пенсионного возраста, выплачивать единовременное вознаграждение при увольнении согласно локального акта предприятия с учетом мнения выборного органа ППО ОАО «ВАЗ».

8.16. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Работникам, впервые вступающим в брак, отработавшим на предприятии не менее 1 года на момент бракосочетания, выплачивать материальную помощь в сумме 8 тысяч рублей.

В случае, если оба супруга являются работниками ОАО «ВАЗ», материальная помощь выплачивается каждому супругу.

Основанием для выплаты является заявление работника с отметкой Управления персоналом о стаже работы, визой руководителя подразделения, визой председателя цехового комитета, копия свидетельства о заключении брака, копия паспорта.

РАЗДЕЛ 9. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Комитет профсоюза является единственным полномочным представителем всех работников предприятия при ведении переговоров, заключении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров, в осуществлении представительства и защиты трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

9.2. Комитет профсоюза независим в своей деятельности от администрации предприятия, он ей не подотчетен и не подконтролен.

Работодатель обязуется:

9.3. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, правила внутреннего трудового распорядка по согласованию с профкомом.

9.4. С момента вступления в действие коллективного договора предоставить в бесплатное пользование профсоюзному комитету необходимые помещения для работы (2 кабинета административного корпуса) со всем оборудованием, средствами связи и оргтехники, мебелью, энергоснабжением, уборкой и охраной, а также другое оборудованное помещение для проведения собраний работников (по заявке), выполнять печатные и множительные работы (по заявке), предоставлять транспортные средства (по заявке).

9.5. Перечислять ежемесячно на расчетный банковский счет профсоюзной организации бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза АСМ РФ.

9.6. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы (члены профкома, председатели цехкомов, комиссия по трудовым спорам, ревизионная комиссия и т.д.) освобождаются от выполнения трудовых обязанностей с сохранением средней заработной платы на время проведения работы в этих органах (не более 8 часов в месяц).

9.7. Предоставлять освобожденным профсоюзным работникам такие же социально-трудовые права и льготы, как и работникам предприятия.

9.8. Гарантировать освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы профсоюза, предоставление по окончании срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии другую равноценную работу (должность) на предприятии.

9.9. Представители профкома вправе беспрепятственно посещать предприятие и рабочие места, где работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзом прав, осуществлять контроль и координацию работы столовых и здравпункта, а также работу по оздоровлению работников в санатории-профилактории предприятия.

9.10. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

9.11. Выборные работники профсоюзного комитета премируются, получают вознаграждения по итогам года и материальную помощь к отпуску из средств предприятия.

Отнести показатели премирования председателя профкома к утвержденным показателям премирования руководителей предприятия (согласно утвержденного генеральным директором списка).

9.12. Предоставлять неосвобожденным от основной работы членам Молодёжного комитета, по предварительному согласованию с администрацией, время для работы по реализации годового плана мероприятий совета молодёжи ОАО «ВАЗ» и вышестоящих органов Профсоюза АСМ РФ с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

РАЗДЕЛ 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора.

10.2. Отчет о выполнении коллективного договора проводится не реже одного раза в год на конференции трудового коллектива.

10.3. При проведении контроля за выполнением условий коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (ст. 51 ТК РФ), которая поступает в совместную комиссию для обеспечения необходимых мер по своевременному их выполнению.

10.4. Работодатель обязуется обеспечить выдачу экземпляров коллективного договора в подразделения предприятия.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью на 16 (Шестнадцати) листах

Генеральный директор ОАО "ВАЗ"

/С.В. Костров/

"16" Декабря 2022 года