

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Акционерного общества

«УРАЛКАБЕЛЬ»

на 2020-2023 г.

Коллективный договор подписан

Представитель работодателя

Директор


Н.С. Бармин
15 июня 2020 г.


Представитель работников

Председатель Первичной
профсоюзной организации


С.В. Лобанов
15 июня 2020 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»

г. Екатеринбург

2020 год

«08» июня 2020

Запись за №

131-кв

Оглавление

1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2	ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	4
3	ОПЛАТА ТРУДА	7
4	РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА	13
5	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ	18
6	РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	20
7	ОХРАНА ТРУДА	21
8	ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	24
9	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	25
10	ДОГОВОРЕННОСТЬ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ МОЛОДЕЖИ..	26
11	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	26

Стороны признают, что стабильная и эффективная работа АО «Уралкабель» (далее – Общество) и благополучие каждого работника взаимосвязаны и возможны только на основе социального партнерства, то есть системы взаимоотношений между работниками и работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений, иных непосредственно связанных с ними отношений.

Руководствуясь принципами социального партнерства, признавая взаимные права и обязанности, стороны заключили настоящий коллективный договор.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в АО «Уралкабель».

1.2 Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем Общества (далее – Работодатель) и работниками Общества, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее – Работники), в лице уполномоченных в установленном порядке их представителей (далее вместе именуемые – Стороны).

1.3 Представителями сторон при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего коллективного договора являются:

- представитель Работодателя – директор Общества, действующий на основании Доверенности;

- представитель Работников – Первичная профсоюзная организация Общества Свердловской областной организации общественной организации – «Всероссийский электропрофсоюз» (далее по тексту – Профком) в лице председателя профсоюзного комитета, действующего на основании Положения.

1.4 Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников предприятия, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы.

1.6 Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному и долгосрочному развитию;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7 Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения друг с другом на принципах:

- сотрудничества, уважения интересов друг друга, стремления к достижению компромиссных решений;
- соблюдения норм действующего законодательства и коллективного договора;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- добровольного принятия обязательств;
- реальности обеспечения принимаемых обязательств.

1.8 Предоставление и финансирование социальных и трудовых прав и гарантий, установленных законодательством и (или) отраслевым соглашением, производится в случаях и в порядке, установленных законодательством и (или) отраслевым соглашением.

1.9 Предоставление и финансирование дополнительных социальных и трудовых прав и гарантий, предусмотренных коллективным договором и превышающих установленные законодательством (отраслевым соглашением), производится за счет прибыли

При невыполнении показателей ТПФП и/или ухудшении финансового положения организации (снижение рентабельности, наличие убытков, отсутствие источников и т.п.) финансирование дополнительных прав и гарантий снижается в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом, принятым работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

2 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Права и обязанности Работодателя

2.1.1 Права Работодателя:

Работодатель и его представители имеют право требовать от всех работников предприятия:

- добросовестного выполнения их трудовых обязанностей;
- соблюдения трудовой и технологической дисциплины;
- бережного отношения к имуществу Работодателя и к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя и других работников;

- выполнения установленных норм труда;
- соблюдения требований по охране труда, промышленной безопасности и производственной санитарии;
- своевременного и точного исполнения распоряжений и приказов работодателя, а также требований локальных нормативных актов.

2.1.2 Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасные условия и охрану труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников исправным оборудованием, качественными инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профком.

2.2 Права и обязанности работников

2.2.1 Работники имеют право на:

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- получение заработной платы (своевременно и в полном объеме);
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- льготы и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2.2 Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, требованиями нормативных документов, имеющих непосредственное отношение к трудовой деятельности работника;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать технологическую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.3 Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профкомом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

3 ОПЛАТА ТРУДА

3.1 Политика заработной платы

3.1.1 Политика заработной платы является неотъемлемым элементом социально-экономической политики Общества, обеспечивающей эффективность производства (за счет стимулирования повышения производительности труда, создания условий для привлечения квалифицированных специалистов) и стабильность трудового коллектива.

3.1.2 Формирование оплаты труда осуществляется исходя из:

- финансово-экономических возможностей Общества в рамках утвержденного техпромфинплана;

- принципа цены рабочей силы на местном и региональном рынке труда в размерах, обеспечивающих необходимый уровень потребления работниками за счет доходов предприятия;

- стимулирования достижения положительных результатов;

- стимулирования достижения целей развития Общества.

3.1.3 Повышение уровня оплаты труда работников обеспечивается за счет роста объемов производства, повышения эффективности (рост производительности труда, снижение себестоимости, повышения качества продукции, выполнение работ меньшей численностью и т.п.) в пределах запланированных средств.

3.1.4 Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы с учетом роста потребительских цен на товары и услуги с начала года, включая дифференцированные подходы по категориям персонала и профессиям (должностям).

Порядок и условия индексации заработной платы работников предприятия определяются Положением об индексации заработной платы.

3.1.5 Работодатель в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, производит сохранение среднего заработка. Для всех случаев определения размера средней заработной платы устанавливается единый порядок ее исчисления.

3.2 Принципы регулирования оплаты труда

3.2.1 Приоритетность в оплате труда в Обществе определяется принадлежностью к сфере производства, сложностью труда, квалификацией работника, конкурентоспособностью (спросом) определенной профессии на региональном (местном) рынке труда.

3.2.2 Под минимальным размером оплаты труда по предприятию понимается заработная плата работника низшей квалификации за полный месяц с учетом доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий и других поощрительных выплат, за исключением районного коэффициента, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (Постановления Конституционного суда РФ от 07.12.2017 г. № 38-П, от 11.04.2019 г. № 17-П, от 16.12.2019 г. № 40-П).

3.2.3 Формы и системы оплаты труда, формы материального поощрения, размер тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат определяются Положениями, утверждаемыми и изменяемыми Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.2.4 Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и профессиональных стандартов, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ.

3.2.5 Тарификация должностей руководителей, специалистов и служащих производится в соответствии с Положением об оплате труда.

3.2.6 Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей и оплата времени простоя производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.2.7 Работодатель стремится довести долю постоянной части заработной платы до 60% (тарифная ставка/должностной оклад, сдельная заработная плата, доплаты к тарифу, доплаты за условия труда, районный коэффициент).

3.2.8 О введении и пересмотре норм труда, в том числе о предполагаемом изменении условий оплаты труда, работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Замена и пересмотр норм труда осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.2.9 Работодатель обязуется к декабрю 2022г. довести минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени:

- для работников основного производства – до 1,45 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Свердловской области;
- для остальных категорий персонала – до 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Свердловской области.

3.3 Порядок начисления компенсационных и стимулирующих выплат

3.3.1 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым 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 и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в нерабочий праздничный день. Если на нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.2 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой тарифной ставки. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, часы переработки подсчитывают после окончания учетного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а за все остальные часы - в двойном размере.

3.3.3 Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, устанавливается дополнительное вознаграждение в размере 10% дневной тарифной ставки за каждый нерабочий праздничный день.

3.3.4 Работникам, работающим в многосменном режиме, за каждый час работы в ночное время (с 22⁰⁰ часов до 06⁰⁰ часов), устанавливается доплата в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада).

3.3.5 Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) и (или) обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в порядке и размерах, установленных по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.6 Квалифицированным рабочим, занятым на ответственных работах, за профессиональное мастерство устанавливается надбавка, согласно Положению о порядке установления надбавки за профессиональное мастерство.

3.3.7 С целью стимулирования материальной заинтересованности бригадиров в улучшении производственной деятельности возглавляемых ими бригад производится доплата за руководство бригадой. Размер и условия установления и выплаты доплаты определены Положением об оплате труда.

3.3.8 Работникам Общества за работу во вредных и(или) опасных условиях труда оплата труда производится в повышенном размере.

Порядок и размер доплаты устанавливается Положением об оплате труда.

3.3.9 Руководителям, специалистам, служащим Общества за высокий профессиональный уровень устанавливаются персональные надбавки согласно Положению о порядке установления персональных надбавок.

3.3.10 Работникам Общества, направляемым в командировку по приказу Работодателя, командировочные расходы оплачиваются в соответствии с правилами, установленными законодательством и приказом директора о порядке возмещения расходов, связанных со служебной командировкой.

3.3.11 За время, затрачиваемое на прохождение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотрах, обязательных психиатрических освидетельствований работников (в том числе по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями), за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

3.3.12 В целях материальной заинтересованности работников Общества применяется система премирования.

Порядок и размеры премий устанавливаются локальными нормативными актами, принятыми с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

3.3.13 При выполнении работ различной квалификации труд рабочих-повременщиков оплачивается по работе более высокой квалификации. Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. При поручении выполнения работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается межразрядная разница.

3.3.14 На период освоения нового производства (продукции) рабочим - сдельщикам сохраняется тариф с начислением премии, доплат и надбавок.

3.3.15 В целях усиления ответственности за качество производимой продукции устанавливаются доплаты за личный штамп исполнителя, подтверждающий качество изготовленной продукции. Размер доплаты определен Положением об оплате.

3.3.16 Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

3.3.17 Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.3.18 Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции.

3.3.19 Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.3.20 Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

3.3.21 Оплате по пониженным расценкам подлежит продукция, принятая со второго предъявления. Оплата производится в размере 80% от сдельной расценки на данное изделие. Продукция, предъявленная более двух раз, считается полным браком и оплате не подлежит.

3.3.22 При невыполнении в течение учётного периода норм выработки на своём основном рабочем месте по вине работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы; по причинам, не зависящим от работника и Работодателя - за фактически выполненную работу, но не ниже 2/3 тарифной ставки, по вине работника – в соответствии с объемом выполненной работы.

3.4 Порядок выдачи заработной платы

3.4.1 Формы оплаты труда

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. Доля заработной

платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов начисленной месячной заработной платы.

3.4.2 Срок выплаты заработной платы

Работодатель обязуется переводить заработную плату в кредитную организацию, указанную в заявлении работника или выплачивать через кассу предприятия.

Работодатель на основании договора с кредитной организацией обеспечивает работников банковскими картами для получения заработной платы с карточных счетов. Все расходы по выдаче и обслуживанию банковских карт в рамках такого договора несет работодатель.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При смене работником кредитной организации, с которой у Работодателя заключен договор, расходы по выдаче и обслуживанию банковской карты несет сам Работник.

Работодатель обеспечивает работникам выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца:

– первая часть производится в предпоследний день расчетного месяца (30 января, 27 (28) февраля, 30 марта, 29 апреля, 30 мая, 29 июня, 30 июля, 30 августа, 29 сентября, 30 октября, 29 ноября, 30 декабря).

В расчете первой части заработной платы учитываются тариф, а также следующие надбавки и доплаты за фактически отработанное время с 1-го по 15-ое число текущего месяца:

- 1) тариф (из расчета часовой тарифной ставки или должностного оклада);
- 2) оплата труда за работу во вредных условиях труда;
- 3) оплата труда за работу в ночное время;
- 4) надбавка за профессиональное мастерство;
- 5) персональные надбавки;
- 6) доплаты по трудовому договору;
- 7) другие надбавки и доплаты, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

8) премия по результатам хозяйственно-финансовой деятельности по итогам предыдущего месяца

– вторая часть (окончательный расчет) – 14-го числа месяца, следующего за отработанным (расчетным) месяцем.

Вновь принятым работникам перечисление заработной платы за первую половину месяца производится в следующем порядке:

Дата начала работы	Дата выплаты в текущем месяце
с 1 по 13 число	14 число
с 14 по 28(29) число в феврале с 14 по 25 (26)	предпоследний день месяца

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

По письменному заявлению Работодатель может производить удержания из заработной платы работника и безналичные перечисления.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуск переносится по письменному заявлению работника на другой, согласованный с работником срок. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами.

Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

4 РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

4.1 Режим рабочего времени

Режим рабочего времени на предприятии определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мотивированного мнения Профкома. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

4.1.1 Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается из расчета 40 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиками работы (сменности)

4.1.2 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35

часов в неделю;

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.1.3 В цехах, по условиям производства которых не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени. В качестве учётного периода, в пределах которого должна быть соблюдена нормативная продолжительность рабочего времени, является календарный год (кроме водителей автомобилей. Учетный период для водителей автомобилей – три месяца). Увеличение продолжительности учетного периода для работников, занятых во вредных условиях труда, до 1 года обусловлено причинами технологического характера: производство кабельной продукции осуществляется с применением пара, вырабатываемого собственной котельной, остановка которой нецелесообразна по причинам экономического (значительные потери выработанной тепловой энергии) и социального (обслуживает жилые дома и социальные объекты города) характера.

4.1.4 Суммированный учет рабочего времени - это фактически специальный режим рабочего времени и времени отдыха, основанный на графиках сменности.

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого Работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности: ежегодный отпуск, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, период выполнения государственных, общественных обязанностей). Норма рабочего времени в этих случаях уменьшается на количество часов такого отсутствия.

При суммированном учете рабочего времени установленная продолжительность рабочей недели обеспечивается графиком в среднем за учетный период.

4.1.5 В Обществе совместно с пятидневной рабочей неделей применяется сменная работа, обусловленная непрерывным характером технологического процесса основного производства.

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены в сутки, вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе ночным временем считается время с 22⁰⁰ часов до 06⁰⁰ часов.

Графики работ (сменности) должны быть составлены так, чтобы рабочее время

Работника не превышало установленной продолжительности рабочего времени для данной категории лиц за учетный период. Ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, установленная графиком, может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов. Появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период.

Графики работы (сменности) составляются Работодателем для всех работников на каждый календарный месяц с суммированным учетом рабочего времени. Графиками работы (сменности) устанавливаются рабочие дни с указанием времени начала и окончания ежедневной работы (смены), времени перерывов для отдыха и питания в каждую смену, а также дни еженедельного отдыха с учетом специфики работы каждого структурного подразделения

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В день начала/окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности Работник освобождается от работы по графику в переходящую смену (начинающуюся в предшествующий и заканчивающуюся в данный день или начинающуюся в данный день и заканчивающуюся в следующий), и оплата за данную смену не производится.

4.1.6 Работа, выполняемая Работником за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), признается сверхурочной работой.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мотивированного мнения Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.7 Ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Ненормированный рабочий день устанавливается для водителей легковых автомобилей.

4.1.8 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В случаях невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.2 Время отдыха

4.2.1 Выходные дни предоставляются работникам согласно утверждённым графикам работы. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.2.2 Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

4.2.3 Право на оплачиваемые дополнительные дни отдыха предоставляется донорам – 1 день за каждый случай сдачи крови и ее компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать, по согласованию с Работодателем, в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

4.2.4 Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в АО «Уралкабель». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику до истечения шести месяцев.

Очередность предоставления отпусков устанавливается ежегодно графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала.

4.2.5 Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам согласно графикам сменности и графикам перерыва на обед по подразделениям.

4.2.6 На участках, где по условиям работы перерыв установить невозможно, Работнику должна быть предоставлена возможность приема горячей пищи в течение рабочей смены. Перечень таких участков и работ, порядок и место приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.7 Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени, либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 7 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.2.8 Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией с согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

4.2.9 Водителям легкового автотранспорта, для которых установлен ненормированный рабочий день, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

4.2.10 Работодатель предоставляет работникам, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время.

4.2.11 По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.2.12 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

4.2.13 Работник, по указанным ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 рабочий день;
- для проводов детей в армию – 3 рабочих дня;

4.2.14 Работник, имеющий двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отец, воспитывающий ребенка в

возрасте до четырнадцати лет без матери, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.2.15 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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления с последующим предоставлением документов, подтверждающих факт прохождения диспансеризации, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

5 СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1 Договоренность по вопросам найма

5.1.1 До заключения с работником трудового договора Работодатель знакомит под роспись нанимаемого с:

- коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка;
- документами, определяющими конкретную трудовую функцию Работника – должностной (рабочей) инструкцией;
- положениями об оплате труда;
- условиями труда (картой специальной оценки условий труда);
- условиями и требованиями охраны труда и промышленной безопасности на рабочих местах, рисками повреждения здоровья, предоставляемыми ему гарантиями, полагающимися ему компенсациями и средствами индивидуальной защиты;
- иными локальными документами, имеющими непосредственное отношение к трудовой деятельности Работника.

5.1.2 Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, один из которых выдается нанимаемому Работнику, другой хранится в отделе кадров. Условия

заключенного трудового договора, ухудшающие положение Работника по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством и коллективным договором, не применяются.

5.2 Договоренность по вопросам занятости и высвобождения.

5.2.1 Учитывая ограниченные возможности Общества по созданию новых рабочих мест стороны договорились при приеме на работу в Общество отдавать приоритет:

- высококвалифицированным кандидатам, имеющим стаж работы по соответствующей профессии (должности) не менее двух лет;
- молодым специалистам, окончившим образовательное учреждение высшего образования по профильным специальностям Общества;
- выпускникам колледжа и других профессиональных образовательных учреждений, в рамках заключенных договоров;
- кандидатам, ранее уволенным из Общества, в связи с призывом на службу в ряды вооруженных сил РФ, при обращении для трудоустройства в течение 2-х месяцев с даты увольнения в запас.

5.2.2 Работодатель при осуществлении своей деятельности будет предпринимать все необходимые действия по сохранению рабочих мест, так как признает, что гарантированная занятость - это важное условие благополучия Работника.

5.2.3 При сокращении численности Работодатель обязуется:

- проводить консультации с профсоюзом по всем случаям ликвидации рабочих мест и сокращения численности;
- предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- прекратить наём дополнительного числа работников и переводить сокращаемых работников на вакантные места на основании дополнительных соглашений к трудовому договору;
- предоставлять работникам, с их согласия, отпуска без сохранения заработной платы;
- отправлять работников в простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с выплатой не менее 2/3 тарифной ставки, оклада;
- при наличии возможности увеличить объем работ, выполняемых собственными силами за счет сокращения привлечения сторонних организаций (при условии соблюдения качества выполняемых работ);

- не увольнять 2-х работников из одной семьи, являющихся супругами.

5.2.4 В целях сохранения рабочих мест, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь массовое увольнение работников, Работодатель, с учетом мотивированного мнения Профкома, вправе осуществлять перевод работников на режим неполного рабочего дня (недели).

5.2.5 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в Трудовом кодексе РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 20 лет.

5.2.6 В случае увольнения Работника по соглашению сторон ему может быть выплачена денежная компенсация в порядке и размере, указанном в соглашении о расторжении трудового договора.

5.2.7 Привлечение и использование на предприятии иностранной рабочей силы допускается с соблюдением требований действующего законодательства.

6 РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

6.1 Для обеспечения непрерывного улучшения качества выполняемых работ, активного участия каждого Работника в конкретном виде деятельности и реализации Политики в области качества и технической безопасности Работодатель организует профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работника.

6.2 Основные формы профессионального обучения или дополнительного профессионального образования:

- подготовка вновь принятых рабочих;
- переподготовка и обучение рабочих вторым профессиям;
- повышение квалификации рабочих;
- повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих;
- участие в семинарах, в том числе в Техническом университете УГМК.

6.3 Обучение проводится:

- на рабочих местах;
- на курсах повышения квалификации;
- на семинарах (по отдельным вопросам);
- в Техническом университете УГМК.

6.4 На период профессионального обучения, обучения второй профессии или переобучения без отрыва или с отрывом от производства с Работником заключается ученический договор.

6.5 В случае отчисления Работника по инициативе образовательной организации за неуспеваемость (невыполнение учебного плана), а также в случае увольнения работника без уважительных причин (перечень уважительных причин увольнения указывается в тексте ученического договора с работником) до истечения срока отработки, Работник обязан возместить Работодателю затраты, связанные с обучением в порядке, предусмотренном статьей 249 ТК РФ.

6.6 На период обучения с отрывом от производства за Работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

7 ОХРАНА ТРУДА

7.1 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и о санитарно-гигиенического обслуживания.

7.2 Работодатель обязан обеспечить:

7.2.1 Регулярное обучение работников безопасным приемам труда. В установленные законодательством сроки в комиссиях, созданных на предприятии, организовывать качественную проверку знаний правил охраны труда и промышленной безопасности, правил и инструкций по эксплуатации технологического оборудования.

7.2.2 Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.2.3 Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2.4 Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда Работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда, также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.

В состав комиссии включаются представители Работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители Профкома. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом Работодателя.

7.2.5 Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Стирку, чистку, сушку и ремонт спецодежды и спецобуви.

7.2.6 В целях сокращения производственного травматизма и профзаболеваний, обеспечения безопасных условий труда работников и их улучшения по сравнению с типовыми нормами защиты работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов бесплатную выдачу во временное пользование работникам следующих профессии:

- 1) спецобувь (1 раз в год)
 - цех № 12: волочильщик проволоки на тонкое и тончайшее волочение, изолировщик проволоки, скрутчик изделий кабельного производства, перемотчик, водитель погрузчика, упаковщик;
 - цех №22: изолировщик проволоки, испытатель, перемотчик, скрутчик изделий кабельного производства, укладчик-упаковщик;
- 2) рубашки с длинным рукавом (2 шт. в год)
 - цех № 12: волочильщик проволоки на тонком и тончайшем волочение, волочильщик проволоки на грубом и среднем волочении; изолировщик проводов (с применением стекловолокна и лаков), изолировщик проводов (х/б пряжей и бумагой), калильщик, перемотчик;
 - цех №22: опрессовщик кабелей и проводов;
- 3) косынки для работников женского пола всех профессий, занятых на основном производстве (цеха 12 и 22).

7.2.7 Санаторно-курортным лечением работников предприятия, работающих во вредных условиях труда и имеющих заключение по результатам периодического медицинского осмотра с рекомендациями такого лечения.

7.2.8 Санитарно-эпидемиологические мероприятия, включающие в себя вакцинацию от гриппа.

7.2.9 Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, прохождения флюорографии, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.10 На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ смывающими и обезвреживающими средствами на основании Положения по обеспечению работников смывающими и обезвреживающими средствами на АО «Уралкабель».

7.2.11 Бесплатную выдачу работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам, согласно утвержденному Перечню с учетом мотивированного мнения Профкома.

Выдачу молока работникам производить в столовой на территории завода в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда в размере 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

Выдачу вместо молока денежной компенсации в каждом конкретном случае по письменному заявлению работника.

Расчёт денежной компенсации ежемесячно производить исходя из средней стоимости молока жирностью не менее 2,5% в розничной торговле г. Екатеринбурга (устанавливается приказом по предприятию 1 раз в квартал).

Выплату компенсации не реже 1 раза в месяц, а именно в день выдачи заработной платы.

Перечень профессий работников, которым будет производиться выдача молока, утверждается локальным нормативным актом.

7.2.12 Ежегодную разработку соглашения по охране труда. Своевременно и в полном объеме выполнение соглашения в пределах запланированных средств.

7.2.13 Работодатель и Профком обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном Профкома по охране труда.

7.3 Работники обязуются:

7.3.1 Соблюдать требования локальных нормативных актов, нормативно-правовых актов в области охраны труда.

7.3.2 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.3 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.4 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3.5 Проходить предварительные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования.

Работники, не прошедшие в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (психиатрическое освидетельствование), отстраняются от работы в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ. Отказ работника от прохождения обязательного медицинского осмотра (психиатрического освидетельствования) без уважительных причин рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

7.4 Профком обязуется:

7.4.1 Осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда.

7.5 Профком имеет право:

7.5.1 Получать от Работодателя информацию о состоянии условий труда, несчастных случаях на производстве и профзаболеваниях, а также контролировать правильность составления актов формы Н-1 и случаев профзаболевания.

7.5.2 Входить в состав комиссии по расследованию групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаев, случаев профессиональных заболеваний (по согласованию).

8 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1 Работодатель обязуется содействовать деятельности Профкома, руководствуясь требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

8.2 Работодатель признает права Профкома, гарантии ее деятельности, предусмотренные действующим законодательством, а также настоящим коллективным договором.

8.3 В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мотивированного мнения Профкома.

8.4 Работодатель признает право Профкома на получение информации по социально-трудовым вопросам. Профком не должен разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

8.5 Работодатель не вправе вмешиваться в деятельность Профкома, отменять, изменять или требовать отмены ранее принятых Профкомом решений, если эти решения не противоречат законодательству и коллективному договору. Работодатель предоставляет

Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности и имеющиеся у Работодателя оборудование, помещение, транспортные средства и средства связи.

8.6 Работодатель бесплатно предоставляет Профкому зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников.

8.7 Работодатель на основании личных письменных заявлений обеспечивает удержание профсоюзных взносов из заработной платы работников – членов Профкома и их ежемесячное и бесплатное перечисление на счет Профкома через бухгалтерию предприятия в установленные сроки выплаты заработной платы работникам.

8.8 Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) работников при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения.

8.9 Членам Профкома, не освобожденным от производственной работы, представителям Профкома в комиссиях предприятия предоставляется 4 часа в месяц с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей, связанных с выявлением, реализацией и защитой интересов работников.

8.10 Для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах (конференциях, пленумах, мероприятиях, проводимых профсоюзом), члены Профкома освобождаются от работы суммарно до 3 дней в году с оплатой этих дней по их среднему заработку. Руководители подразделений обязаны по личной письменной просьбе профсоюзных активистов освобождать их от основной работы.

9 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились, что Работодатель берет на себя финансирование социальных вопросов:

9.1 Работодатель организует на производстве общественное питание в столовой, буфете;

9.2 Работодатель обеспечивает работу здравпункта, систематическое пополнение аптек для оказания первой помощи в подразделениях предприятия;

9.3 Работодатель оказывает материальную помощь работникам по семейным обстоятельствам согласно Положения об оказании материальной помощи;

9.4 Работодатель осуществляет премирование работников в честь юбилейных дат. Размер вознаграждения определяется в зависимости от трудового вклада, стажа работы на предприятии и по представлению руководителя подразделения, где работает юбиляр. Конкретные размеры вознаграждения определяются Положением о премировании работников в честь юбилейных дат, за многолетний добросовестный труд.

9.5 Работодатель за счет собственных средств осуществляет формирование подарков труженикам тыла ко Дню Победы.

9.6 Работодатель за счет собственных средств обеспечивает детей работников (до 14 лет включительно) новогодними подарками;

9.7 Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками предприятия и членами их семей;

9.8 Работодатель компенсирует стоимость проезда до места работы и обратно иногородним работникам в размере стоимости проезда на пригородном транспорте общего пользования (при наличии реальной возможности ежедневного возвращения на место постоянного проживания). Компенсация производится на основании личного заявления за отработанное время согласно табеля учета рабочего времени.

9.9 Работодатель принимает на себя обязательство компенсировать стоимость путевки в детский оздоровительный лагерь в соответствии с локальным актом предприятия.

10 ДОГОВОРЕННОСТЬ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников на предприятии стороны договорились:

10.1 Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады среди молодежи.

10.2 Молодым специалистам, прибывшим на предприятие из других регионов после окончания высшего учебного заведения, и заключившим трудовой договор, оплачивать проезд к месту работы и производить единовременную выплату для обустройства в размере месячного должностного оклада, месячной тарифной ставки.

10.3 С целью закрепления молодых специалистов, имеющих высшее образование, может устанавливаться денежная компенсация за наем жилья в соответствии с «Положением о социальной (жилищной) поддержке молодых специалистов».

10.4 При расторжении трудового договора с Работником, призываемым на военную службу или направляемым на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка

11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

11.1 Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд об итогах проводимых проверок.

11.2 Работодатель и Профком отчитываются о результатах контроля на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

11.3 Заключив настоящий коллективный договор, установив взаимные права и обязанности, стороны подтверждают свою ответственность за выполнение положений коллективного договора.

11.4 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

11.5 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.6 При исполнении условий настоящего коллективного договора профсоюзная организация и работники обязуются не проводить забастовок, иных акций протеста, а также не совершать действий (бездействия), которые могут повлечь финансовые расходы работодателя. В случае проведения забастовки, объявленной, инициированной или санкционированной Профкомом и признанной решением суда незаконной, возмещение причинных убытков может быть возложено на профком и работников.

11.7 В случае возникновения забастовки, не санкционированной Профкомом, без соблюдения норм Трудового кодекса РФ, регулирующих право работников на забастовку, на основании вступившего в силу решения суда о признании забастовки незаконной, работодатель имеет право применять к работникам меры дисциплинарной ответственности.

11.8 Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу с 15 июня 2020г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.9 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования АО «Уралкабель». При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) АО «Уралкабель» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.10 При смене формы собственности предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

11.11 В коллективный договор могут вноситься изменения, дополнения по взаимному согласию сторон.

Любая сторона может представить другой стороне предложения в письменном виде о внесении в Коллективный договор изменений и дополнений.

После подачи предложений должны состояться переговоры на уровне руководителей сторон и принятие согласованного решения, оформленного протоколом двухсторонней комиссии.

11.12 Полный текст Коллективного договора, в обязательном порядке, находится в отделе кадров, юридическом отделе, Профкоме.

11.13 Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.14 Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.