

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2020- 2022 ГОДЫ

РАЗДЕЛ I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения на предприятии и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- генеральный директор, именуемый далее, «Работодатель», представляющий интересы АО «Радиозавод»;
- работники АО «Радиозавод», в лице первичной профсоюзной организации, именуемой в дальнейшем «Профсоюзный комитет АО «Радиозавод».

1.3. Работодатель признает профсоюзный комитет АО «Радиозавод» единственным полномочным представителем трудового коллектива АО «Радиозавод» представлять их интересы при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов на предприятии.

1.4. Предмет коллективного договора, в том числе обязательства:

- **работодателя** по обеспечению устойчивой и ритмичной работы, финансово-экономической стабильности, созданию условий для безопасного и высоко-эффективного труда, обеспечению сохранности имущества предприятия, учету мнения профсоюзной организации по вопросам принятия локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений в соответствии с ТК РФ;

- **профсоюзного комитета** по защите интересов работников с учетом условий труда, контроля за соблюдением законодательства о труде, развитию трудового соревнования, обеспечивающего более эффективную деятельность предприятия, нацеливающего работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

- **работников** по полному качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников предприятия АО «Радиозавод», здравпункта и представительства заказчика независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости, а также на освобожденных и штатных профсоюзных работников.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования предприятия, реорганизации предприятия в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем предприятия.

При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации предприятия коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Работодатель в соответствии с Уставом АО «Радиозавод», Трудовым кодексом РФ оставляет за собой исключительное право по вопросам:

- формирования производственной программы;
- управления производственной деятельностью;
- подготовки и переподготовки кадров.

По вопросам формирования и распределения фонда потребления руководствуется действующим Законодательством, ценообразующей политикой РФ и коллективным договором.

1.7. Коллективным договором предусмотрены следующие разделы:

- производственная деятельность;
- рабочее время и время отдыха;
- оплата и нормирование труда, гарантийные и компенсационные выплаты;
- обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров;
- охрана труда и здоровья;
- социальные гарантии;
- молодежный;
- гарантии деятельности профсоюзной организации;
- разрешение трудовых конфликтов;
- заключительные положения.

1.8. Деятельность профсоюзного комитета осуществляется в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Уставом Российского профессионального союза работников радиоэлектронной промышленности;
- Федеральным отраслевым соглашением по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации;
- Региональным соглашением между Федерацией профсоюзов, Объединением работодателей «Союза промышленников и предпринимателей»;
- Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

РАЗДЕЛ 2

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. С целью обеспечения занятости трудового коллектива сформировать производственную программу 2020 – 2022 годов обеспечивающую полную загрузку предприятия.

2.1.2. Произвести подготовку:

- Т2-М1-01
- нового изделия У501-М;
- ИС-90.

2.1.3. Внедрить мероприятия «Плана эффективного развития производства» и «Плана технического перевооружения» на 2017 – 2019 гг.

2.1.4. Прибыль предприятия, оставшуюся после уплаты налогов и платежей в бюджет, распределять в соответствии со сметами, с учетом мнения профсоюзного комитета.

Сметой предусматривается распределение чистой прибыли по следующим направлениям:

- формирование резервного и специального фондов;
- развитие производства (фонд накопления);
- социальные нужды, исходя из потребностей социально – бытового характера, сложившихся размеров затрат и возможностей их удовлетворения;
- материальная помощь, поощрение и благотворительные цели.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль:

- за использованием смет распределения прибыли.

2.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуется:

- оказывать содействие трудовым коллективам в работе по выполнению заданных объемов и формам хозяйствования.

Р А З Д Е Л 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель, с учетом мнения профсоюзного комитета:

3.1 Организует работу предприятия в соответствии с «Графиком – календарем», утвержденным приказом по заводу, и «Правилами внутреннего трудового распорядка». (Приложения №1).

3.2. Устанавливает режимы работы на предприятии, утвержденные приказом по заводу и закрепленные в правилах внутреннего трудового распорядка (приложение № 2 и № 3):

3.2.1 Односменный режим работы – нормальная продолжительность рабочего времени равная 40 часам в неделю, пятидневная рабочая неделя и двумя выходными днями.

При односменном режиме работы начало рабочей смены в 8-00 окончание 16-40, обеденный перерыв 40 мин.

Для отдельных категорий работников начало и окончание рабочей смены изменены и утверждены приказом по заводу о режимах работы на предприятии.

3.2.2 Сменная работа – работа в две и более смен, 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.

3.2.3 Для отдельных категории работников применяется **режим гибкого рабочего времени** - это форма организации рабочего времени, при которой допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При работе в этом режиме начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон.

Перечень профессий с гибким рабочим временем оговорен в правилах внутреннего трудового распорядка.

Основные режимы работы, графики сменности подразделений предприятия, в том числе продолжительность смены, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней приведены в приложениях № 3 и 4.

3.3. Предоставляет время для отдыха и питания по графику, утвержденному приказом по заводу и в соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложения № 2 и № 4),

3.4. Вносит изменения в график для отдыха и питания, после проверки необходимости этих изменений.

3.5. Применяет работу сверхурочно и работу в выходные дни в соответствии со ст.99 и 113 ТК РФ и Положением № 45, утвержденным приказом по заводу (Приложение № 9).

3.6. Устанавливает продолжительность, порядок, условия предоставления оплачиваемых ежегодных основных и дополнительных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы, согласно статей №№ 115 – 128 ТК РФ, в соответствии с Положением № 100 «О порядке предоставления очередных, дополнительных и других видов отпусков», утвержденным приказом по заводу (Приложение № 5).

3.7. Устанавливает ежегодно, приказом по заводу, для отдельных категорий работающих ненормированный рабочий день, с предоставлением дополнительного отпуска (Приложение № 6).

3.8. Работодатель в соответствии с ТК РФ и «Правилами внутреннего трудового распорядка»:

3.8.1. Устанавливает для отдельных категорий работающих:

- сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю (ст.92 и 350 ТК РФ); в смену (статьи 94-96 ТК РФ);

- неполное рабочее время (ст.93 ТК РФ).

3.8.2. Разрешает работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке совместительства в соответствии со ст. 282 – 288 ТК РФ и Положением № 1, утвержденным приказом по заводу.

3.8.3. Обеспечивает точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочно, в выходные, в нерабочие праздничные дни и по совместительству.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА,
ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1. Для повышения заинтересованности работников в стабильной и успешной деятельности предприятия и обеспечения их прав и гарантий в области оплаты труда стороны обязуются проводить политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение связи оплаты труда с его результатами, повышение доходов работников не за счёт уменьшения занятости, а за счёт роста эффективности и объёмов производства, внедрения прогрессивных систем оплаты, роста производительности труда.

4.2. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) ст. 131 ТК РФ.

4.3. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

4.4. С учетом мнения профсоюзного комитета применять:

4.4.1. Формы оплаты труда:

индивидуальную;
бригадную;
аккордную.

4.4.2. Системы оплаты труда:

сдельную;
повременную;
бестарифную (по соглашению по оплате труда).

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Направлять средства на оплату труда в соответствии с затратами, заложенными в себестоимость выпускаемой продукции.

4.5.2. Порядок формирования средств на оплату труда по предприятию, направлениям деятельности, подразделениям осуществлять в соответствии с действующим заводским Положением № 47, «Методическими указаниями по выполнению услуг», с учетом выполнения объемов производства подразделениями и в целом предприятием, и на основании Положения № 50 «Об оплате труда работников АО «Радиозавод», утвержденного приказом по заводу.

4.5.3. Начисление средств на оплату труда работникам подразделений производить в зависимости от достигнутых конечных результатов хозяйственной деятельности подразделений и в целом предприятия.

4.5.4. Индексацию тарифных ставок и окладов проводить не реже одного раза в год, на основе официально устанавливаемого в регионе сводного индекса роста потребительских цен за календарный год, на основании статьи 134 ТК РФ и п.5.4.7 «Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2018-2020гг.»

4.5.5. Оплату труда работникам предприятия производить в пределах заработанных средств, в соответствии со штатным расписанием, по заводским

тарифным ставкам, утвержденным приказом по заводу, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда, условий выполняемой работы, с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера и поясного коэффициента.

4.5.6. Контролировать, чтобы месячная заработная плата работника, отработавшего полностью норму рабочего времени за отчетный период и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом компенсирующих (в том числе, районного коэффициента) и стимулирующих выплат не была ниже минимальной заработной платы по Челябинской области (ст.133¹ ТК РФ).

4.5.7. Поддерживать размер среднемесячной заработной платы работников предприятия на уровне не менее 4,0 прожиточных минимумов трудоспособного населения в Челябинской области, на основании п.5.4.2 «Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2018-2020гг.»

4.5.8. Поддерживать размер минимальной месячной заработной платы работников предприятия при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в Челябинской области.

4.5.9. Сохранить размер тарифной ставки минимального разряда рабочих основных профессий предприятия не ниже 100% от величины прожиточного минимума в Челябинской области.

4.5.10. Увеличение размера минимальной заводской тарифной ставки производить по мере накопления средств на оплату труда и изменения величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Челябинской области.

4.5.11. Обеспечить долю тарифной части в составе заработной платы по предприятию за отработанное время не менее 60%.

4.4.12. Устанавливать размеры материального поощрения работников подразделений в соответствии с действующими Положениями о материальном поощрении по предприятию и подразделениям, утвержденными приказами по заводу, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.5.13. Применять систему компенсационных и стимулирующих выплат (доплат и надбавок) из ФОТ, в соответствии с ТК РФ, действующими Положениями № 44 и № 84, утвержденными приказами по заводу, с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение 9).

4.5.14. Осуществлять из прибыли предприятия, с учетом мнения профсоюзного комитета:

поощрения за долголетний стаж работы на заводе, к юбилейным датам, достижением пенсионного возраста в соответствии с Положением № 8, утвержденным приказом по заводу;

поощрения при присвоении почетных званий («Почетный радист», «Почетный ветеран завода», «Ветеран завода»), занесении в «Книгу трудовой славы», на «Галерею передовиков производства» и объявлении благодарности в соответствии с Положением № 42, утвержденным приказом по заводу;

поощрение к профессиональному празднику «День радио» в соответствии с Положением № 42, утвержденным приказом по заводу;

поощрение к профессиональному празднику «День радио» работников, имеющих звание «Почетный ветеран завода» и не имеющих нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка в размере:

- до 2-х лет работы с момента присвоения звания – 1200 рублей;
- с 2-х до 3-х лет работы с момента присвоения звания – 1800 рублей;
- с 3-х до 4-х лет работы с момента присвоения звания – 2400 рублей;
- с 5-ти лет и более работы с момента присвоения звания – 3000 рублей.

4.5.15. При работе по технически обоснованным нормам труда применять надбавки к сдельным расценкам с учетом интенсивности, сложности и степени ответственности выполняемой работы, в соответствии с действующим Положением № 40, утвержденным приказом по заводу.

4.5.16. Производить компенсацию за работу во вредных условиях труда в зависимости от уровня и классификации вредных факторов:

применением повышенных тарифных ставок (шифры действующих ставок 300,301,400,403);

применением доплат в размере от 8 до 16 % от тарифной ставки присвоенного разряда, в соответствии с перечнем рабочих мест и профессий с вредными условиями труда и Положениями №№ 44 и 84, утвержденными приказами по заводу.

4.5.17. Установление норм труда для всех категорий работающих осуществлять по нормативной базе, утверждаемой ежегодно приказом по заводу с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.5.18. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда производить с соблюдением ТК РФ (ст. № 159 - 162) и действующим Положением № 40 « О системе нормирования труда».

4.5.19. На период освоения новых изделий (производств) применять:

- разовые нормы времени;
- нормы времени, установленные коллегиальным путем;
- повышающие коэффициенты к технически обоснованным нормам времени и расценкам;
- оплату с доплатой до среднего заработка (ст.158 ТК РФ).

4.5.20. Присвоение квалификационных разрядов и отнесение выполняемых работ к определенным тарифным или квалификационным категориям производить в соответствии с:

действующими ЕТКС или профессиональными стандартами, введенными в действие на предприятии;

действующими тарифно-квалификационными характеристиками общеотраслевых должностей служащих и отраслевых профессий рабочих;

действующим квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

дополнительными тарифно-квалификационными требованиями, утвержденными приказом по заводу;

требованиями профессиональных стандартов, применяемых на предприятии.

4.5.21. Применять работу сверхурочно, работу в выходные и не рабочие праздничные дни в исключительных случаях, связанных с дальнейшей

нормальной работой предприятия, с письменного согласия работников, в отдельных случаях с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст.99 и 113 ТК РФ и оплатой в соответствии с Положением № 45, утвержденным приказом по заводу, с учетом мнения профсоюзного комитета.

Оплату труда за работу сверхурочно производить:

при сдельной оплате – по утвержденным сдельным расценкам за выполненный объем работ с начислением доплаты в размере 100% к заработной сумме в сверхурочное время;

при повременной оплате – в размере не менее двойной тарифной ставки присвоенного разряда (оклада).

Оплату труда за работу в выходные и не рабочие праздничные дни производить:

при сдельной оплате – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

при повременной оплате – не менее чем по двойной часовой тарифной ставке присвоенного разряда (оклада);

работающим по соглашению по оплате труда – не менее двойной тарифной ставки присвоенного разряда (оклада).

По желанию работника, работающего сверхурочно, в выходной или не рабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха.

4.5.22. Выплату заработной платы работникам предприятия производить два раза в месяц через банкомат:

15 января – расчет за декабрь месяц предыдущего года и 30 января – аванс января текущего года;

12 числа – расчет за предыдущий месяц текущего года и 27 числа – аванс за текущий месяц (кроме января месяца).

Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала, на основании оформленных документов в соответствии с Положением № 100, утвержденным приказом по заводу.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Установить размер компенсации за каждый календарный день нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или сумм, причитающихся работнику при увольнении, не ниже 1/150 ключевой ставки Банка РФ, действующей на день установленного срока (ч.1 ст. 236 ТК РФ).

4.5.23. При нарушении установленного срока выплаты:

заработной платы;

оплаты отпусков;

выплат при увольнении;

и других выплат, причитающихся работнику,

работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.5.24. Производить расчет средней заработной платы в соответствии с порядком исчисления средней заработной платы, установленным Правительством РФ.

4.5.25. Предоставлять работникам предприятия гарантии и компенсации в соответствии со ст. 165 – 187 ТК РФ и другими законодательными актами РФ в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки (ст. 166 – 168);

при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст.170 – 172);

при совмещении работы с обучением (ст. 173 – 177);

в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст.178 – 181);

в других случаях в соответствии с законодательством (ст. 182 – 187).

4.5.26. Производить выплату материального поощрения за выслугу лет по итогам работы за год, в соответствии с Положением, утвержденным приказом по заводу, с учетом мнения профсоюзного комитета, при выполнении объемов производства и при наличии средств.

Р А З Д Е Л 5

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить условия труда, необходимые для выполнения работниками норм выработки, работы в соответствии с их специальностью, квалификацией, обусловленной трудовым договором, заключенным с работником, согласно «Правил внутреннего трудового распорядка».

5.2. Ежегодно, до начала планового года, производить расчеты занятости по подразделениям и по заводу в целом, в том числе по профессиям и доводить их до трудовых коллективов и профсоюзного комитета.

5.3. В целях сохранения трудового коллектива предприятия при временном отсутствии работы работодатель обязуется:

5.3.1. В качестве первоочередной меры создавать дополнительные рабочие места для расширения производства товаров народного потребления и оказанию услуг сторонним организациям.

5.3.2. Производить перераспределение работников в другие подразделения в соответствии с их специальностью, квалификацией и соблюдением норм ТК РФ.

5.3.3. Не привлекать работников, без их согласия, на работу, не обусловленную трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.3.4. Вводить режим неполного рабочего времени (смены, недели) с учетом мнения профсоюзного комитета, на срок до шести месяцев, с оплатой согласно законодательства.

5.3.5. Производить оплату времени простоя при временной приостановке работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера в соответствии со ст.157 ТК РФ.

5.4. Уведомлять профсоюзный комитет о предстоящих изменениях в организации производства, влекущих за собой сокращение рабочих мест, штата административно-управленческого аппарата или ухудшение условий труда не менее, чем за три месяца.

5.5. При высвобождении трудящихся в связи с сокращением рабочих мест и штатов соблюдать нормы трудового законодательства, и, в первую очередь, принимать меры по трудоустройству высвобождаемых работников путем переквалификации, переподготовки за счет средств предприятия, с последующим предоставлением работы на предприятии.

Расширить перечень лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, дающих право на преимущественное оставление на работе при сокращении численности или штата следующей категории работающих:

- работникам, принимавшим участие в боевых действиях по защите Отечества и боевых действиях в Афганистане.

5.6. Проводить подготовку, переподготовку, переобучение смежным профессиям на предприятии, а при необходимости – в образовательных учреждениях, за счет средств заводской «Сметы на подготовку кадров».

5.7. Предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования гарантии и компенсации в соответствии со ст.ст.173-177 ТК РФ.

5.8. Повышение квалификации всех категорий работающих производить в соответствии с заводским Положением № 104 «О порядке присвоения и повышения квалификационных категорий (классов) и разрядов работникам предприятия».

5.9. Продолжить работу по комплектованию рабочими кадрами в 2020-2022 годах по :

- подготовке новых рабочих;
- переподготовке и обучению смежным профессиям;
- обучению руководящих работников;
- повышению квалификацию рабочих на месте;
- сохранению контингент обучающихся работников завода, без отрыва от производства, с оплатой учебных отпусков:
 - ВУЗах;
 - средних профессиональных учебных заведений.

5.10. Оплату работникам предприятия, занимающимся индивидуальным обучением рабочих кадров, производить в соответствии с Положением № 109 «Об оплате труда специалистов и высококвалифицированных рабочих за обучение рабочих и других кадров непосредственно на предприятии».

5.11. Профсоюзный комитет обязуется:

Осуществлять контроль за выполнением «Закона о занятости населения в Российской Федерации» и Трудового кодекса Российской Федерации в вопросах занятости трудящихся предприятия.

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям безопасности условий труда;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии;
- средства индивидуальной защиты;
- обязательное социальное страхование временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- отказ от выполнения работ в связи с угрозой его здоровью и жизни.

6.2. Работодатель признает свою обязанность в обеспечении здоровых и безопасных условий труда в соответствии с требованиями «Трудового кодекса РФ» и обязуется:

6.2.1. Осуществлять ежегодное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда – в размере 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) и реализовывать ежегодные мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда работающих, утверждаемые приказом по заводу в декабре текущего года и согласованные с заводским комитетом профсоюза.

6.2.2. Обеспечить:

- безопасность труда при производстве продукции и эксплуатации оборудования;
- установление режима рационального труда и отдыха;
- бесперебойную работу установок и оборудования, обеспечивающих соблюдение установленных норм по температуре, освещению, влажности, шуму;
- контроль за уровнем воздействия вредных, производственных факторов и представлением информации о состоянии условий труда;
- проведение обучения, всех видов инструктажей и проверку знаний норм, правил и инструкций по охране труда;
- тщательное расследование случаев травматизма и несчастных случаев, с применением мер дисциплинарной и материальной ответственности к непосредственным виновникам, с возмещением нанесенного ущерба.

6.3. Обеспечить работников, в соответствии с нормами и условиями труда:

- спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, а также смывающими, очищающими и восстанавливающими средствами прошедших, в установленном порядке, сертификацию или декларирование, подтверждающих их качество;
- молоком или другими равноценными пищевыми продуктами (витаминными напитками) в соответствии с перечнем профессий, утвержденным приказом по заводу, с учетом мнения профсоюзного комитета. По письменным

заявлениям работников может быть произведена замена витаминных напитков на компенсационную выплату в размере, эквивалентном их стоимости;

6.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах не реже 1 раза в 5 лет, а на вновь вводимых рабочих местах в течение одного года с момента их введения в эксплуатацию.

6.4.1. Информировать работников об условиях труда на их рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторах, и о гарантиях и компенсациях полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.4.2. Производить компенсацию за работу во вредных условиях труда работникам предприятия, в соответствии с Перечнем рабочих мест и профессий с вредными условиями труда, имеющих превышение ПДК, ПДУ по вредным факторам.

6.4.3. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу во вредных условиях труда (по классу 3.2 и выше), в соответствии с Перечнем рабочих мест и профессий с вредными условиями труда, дающих право на предоставление дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда.

6.4.4. Осуществлять постоянный производственный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

6.4.5. Реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учётом результатов проведения специальной оценки условий труда.

6.4.6. При изменении технологического процесса, замены производственного оборудования, изменения состава применяемых материалов и (или) сырья, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников провести внеплановую специальную оценку условий труда на данных рабочих местах.

6.5. Производить обучение новой профессии - пострадавшего от несчастного случая на предприятии, если он не может, в связи с увечьем, выполнять прежнюю работу. Обучение проводится за счет работодателя, с сохранением на время обучения, среднего месячного заработка по прежнему месту работы, независимо от получаемой пенсии по инвалидности от полученного увечья.

6.6. Осуществлять социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять в полном размере перечисления на медицинское страхование и пенсионное обеспечение работников предприятия в соответствии с Законодательством РФ.

6.7. Проводить за счет средств работодателя, в целях профилактики и предупреждения профзаболеваний, предварительные и периодические медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

6.8. Обеспечить работникам предприятия - оказание первой медицинской помощи, а в случае необходимости и экстренную доставку в лечебное учреждение.

6.9. Работодатель с целью укрепления здоровья работников оказывает содействие и создает условия для реализации программы по проведению диспансеризационного обследования работников предприятия.

6.10. Обеспечить предоставление одного дня в месяц, с оплатой по среднему заработку, уполномоченным по охране труда - для проведения профилактической работы по правилам безопасности среди работающих и проверки состояния охраны труда в подразделениях;

6.11. Предоставлять дополнительный отпуск до 2-х календарных дней уполномоченным по охране труда от профсоюзного комитета, за эффективную работу по охране труда в подразделении, по согласованию с руководителем службы охраны труда и промышленной безопасности.

6.11. Реализация основных требований по охране труда и правил безопасности обеспечивается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.11.1. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- проверку состояния условий охраны труда и привлечение к ответственности виновных лиц, нарушивших требования охраны труда и правил безопасности;

- участие в работе комиссий по охране труда, путем контроля за соблюдением работниками норм и правил по охране труда, применение ими коллективных и индивидуальных средств защиты;

- предоставление права технической инспекции - членам совместной комиссии по охране труда на остановку станков, оборудования в случае грубых нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников или возникновению аварийной ситуации;

- участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

6.12. Работодатель признает за собой ответственность за воздействие на окружающую среду от производственной деятельности предприятия, за превышение предельно-допустимых выбросов в атмосферу и обязуется обеспечить производственный контроль за выбросами вредных веществ в атмосферу и обращение с отходами производства и потребления.

РАЗДЕЛ 7

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять содержание, частично за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, в соответствии с утвержденными сметами объектов социальной сферы.

7.2. Оказывать шефскую помощь МОУ средней общеобразовательной школе № 13, согласно договору.

7.3. За счет прибыли предприятия и профсоюзных взносов производить выплату материальной помощи в соответствии с Положением «О порядке рассмотрения заявлений работников и пенсионеров завода о выделении материальной помощи и других социальных гарантий за счет средств предприятия».

7.4. Выделять пассажирский автотранспорт, за счет сметы, для проведения спортивных, культурно-массовых мероприятий.

7.5. Обеспечить горячим питанием во всех сменах.

7.6. Производить работникам предприятия компенсацию на получение горячего питания в размере 50% от стоимости обеда, но не более 40 рублей в день.

7.7. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками предприятия и их семьями.

7.8. Выделять путевки в санатории и детские лагеря стоимостью до 20% от общей стоимости путевки для работников предприятия и их детей, при наличии источников финансирования.

7.8.1 Компенсировать стоимость путевок для детей работников предприятия в детские оздоровительные лагеря (ДОЛ) и санатории в размере до 80 % от стоимости путевок, определенной межведомственной комиссией на текущий год при наличии источников финансирования.

7.9. Разрешить, по заявлениям работников предприятия, имеющих детей школьного возраста, дополнительный однодневный отпуск без сохранения заработной платы 1 сентября, по согласованию с руководителем.

7.10. Выделять работникам и пенсионерам предприятия материальную помощь на зубопротезирование, на основании справки, в соответствии с Положением «Об оказании материальной помощи членам профсоюзной организации АО «Радиозавод», утвержденным на заседании профсоюзного комитета АО «Радиозавод».

7.11. Перечислять ежемесячно страховую и накопительную части пенсионных взносов в пенсионный фонд РФ.

7.12. Ежемесячно информировать профсоюзный комитет о начисленных и перечисленных суммах пенсионных взносов.

7.13. При выделении новогодних подарков для детей работников АО «Радиозавод», Администрация АО «Радиозавод» оплачивает 50% их стоимости. Первичная профсоюзная организация АО «Радиозавод» оплачивает 50% стоимости новогодних подарков для детей, работников АО «Радиозавод» - членов Первичной профсоюзной организации АО «Радиозавод».

7.14. При выделении путевок на заводскую базу отдыха «Бунчук», в летнее время, Администрация АО «Радиозавод» производит компенсационные выплаты в размере 25% работникам предприятия, супругам и их детям школьного возраста, включая неработающих учащихся средне - специальных и высших учебных заведений, по предоставлению справки установленной формы. Первичная профсоюзная организация АО «Радиозавод» производит компенсационные выплаты в размере 25% работникам предприятия – членам Первичной профсоюзной организации АО «Радиозавод», супругам и их детям

школьного возраста, включая неработающих учащихся средне – специальных и высших учебных заведений, по предоставлению справки установленной формы.

7.15. Для организации культурно – массовой и спортивной работы в профсоюзных ячейках цехов и отделов АО «Радиозавод» установить ежемесячное выделение финансовых средств за счет сметы Первичной профсоюзной организации АО «Радиозавод» в размере 20% профсоюзных взносов, в каждом из подразделений АО «Радиозавод», после перечисления их Администрацией предприятия на счет Первичной профсоюзной организации АО «Радиозавод», предоставление списков членства в Профсоюзе и расчета с областным Советом профсоюза.

Р А З Д Е Л 8 «МОЛОДЕЖНЫЙ»

8.1. Для привлечения, закрепления и адаптации молодежи на производстве, обеспечения ее профессионального роста и повышения престижа рабочих профессий, обеспечения социально-экономической защиты молодых работников в возрасте до 30 лет «Работодатель» обязуется:

ежегодно квотировать 20 рабочих мест, в том числе для выпускников:
начального профессионального образования – 5 мест;
среднего профессионального образования – 5 мест;
высшего профессионального образования – 10 мест.

8.2. Направлять молодых работников на учебу в ВУЗы, средние профессиональные учебные заведения по очной и заочной формам обучения, за счет средств предприятия, на основе договора между работником и работодателем, по специальностям, востребованным на предприятии.

8.3. Вкладывать инвестиции в улучшение условий жизни молодежи и молодых семей по следующим направлениям и в следующих размерах:

- производить доплату молодым работникам предприятия в возрасте до 30 лет в соответствии с Положением № 30;
- предоставлять оплачиваемые краткосрочные отпуска на дни бракосочетания – до 3-х дней;
- создавать резерв в размере 0,5 % фонда оплаты труда для работы с молодежью и выделять в соответствии с утвержденной сметой;
- молодым работникам, ранее, на момент призыва на срочную военную службу, работавшим на предприятии, после возвращения со срочной военной службы на производство, предоставлять рабочие места с выплатой единовременного безвозмездного пособия в размере до пяти минимальных заработных плат по РФ.

8.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства на звания:

- «Лучший молодой рабочий по профессии»;
- «Лучший молодой специалист»

с вручением к профессиональному празднику «День радио» почетных грамот, ценных подарков, двух путевок в молодежный санаторий.

8.5. Оказывать необходимую помощь в организации различных молодежных конкурсов, спортивных, культурно-массовых и других мероприятий.

8.6. Развивать институт наставничества: поощрять лучших наставников согласно «Положения о наставничестве».

8.7. Развивать шефскую связь со МОУ средней общеобразовательной школой № 13 и МДОУ детский сад № 23 , проводить работу по профессиональной ориентации среди учащихся.

8.9. Способствовать проведению ознакомительных экскурсий на предприятие для учащихся старших классов школ с целью повышения престижа рабочих профессий.

8.10. Предоставлять возможность прохождения производственной практики, на базе предприятия, учащимся и студентам, в соответствии с заключенными договорами.

8.9. Участвовать в проведении следующих мероприятий:

- дней «Дублера»;
- посвящение в рабочий класс выпускников учебных заведений;
- торжественные проводы молодых работников в ряды Российской Армии.

8.10. Оказывать содействие Совету молодых специалистов предприятия:

8.10.1. По проведению мероприятий, направленных на моральное поощрение молодежи за работу на предприятии.

8.10.2. По поддержке рабочих династий на предприятии.

8.10.3. По проведению мероприятий по адресной подготовке специалистов.

8.10.4. По созданию условий по обучению актива социальному проектированию и оргработе.

8.10.5. По содействию в формировании социального партнерства Совета Молодежи предприятия с молодежными организациями и комитетами по делам молодежи.

Р А З Д Е Л 9

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется создать условия для осуществления профсоюзной деятельности:

9.1. Не подлежат увольнению, по инициативе Работодателя, без согласия профкома, председатели цехкомов, профбюро, члены профкома, не освобожденные от производственной работы на основании ст.81 п.2,3,5 ТК РФ в случаях:

- сокращения численности или штата работников предприятия;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации);

- неоднократного неисполнения работником, без уважительных причин, трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9.2. Председателям цехкомов, профбюро, членам профкома, не освобожденным от основной работы, предоставлять для осуществления профсоюзной деятельности один день в месяц, с сохранением среднего заработка, по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.3. Оплату труда председателя первичной профсоюзной организации производить с соответствии со ст.377 ТК РФ, за счет финансовых средств АО «Радиозавод».

9.4. Работникам, освобожденным от производственной деятельности вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, предоставлять после окончания выборных полномочий прежнюю работу, а при ее отсутствии – другую, равноценную работу (должность), с согласия работника, на том же предприятии, а в случае отказа от предложенной работы с ним расторгается трудовой договор по п.7 ст.77 ТК РФ.

При невозможности предоставления соответствующей работы по прежнему месту работы Работодатель, а в случае ликвидации предприятия – профком, сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

9.5. Для осуществления профсоюзной деятельности в организации работы с трудящимися предприятия, молодежью, подростками, женщинами, депутатами предоставлять профсоюзному комитету, за счет предприятия, необходимое оборудование, помещения, транспорт, связь, оргтехнику, объекты социально-культурного назначения.

В течение двух лет по окончании срока полномочия допускается увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов предприятия, его структурных подразделений (не ниже цеховых) только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ) в случаях, установленных п.9.1. настоящего коллективного договора.

9.6. Осуществлять удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников – членов профсоюза, по их заявлениям, хранящимся у Работодателя и перечислять их на расчетный счет профоргана ежемесячно, в размере 1% от ФОТ, в сроки выплаты заработной платы.

9.7. Сведения о награждении членов профсоюза Центральным профсоюзным органом заносить в трудовую книжку награжденного.

9.8. Признает право профсоюзного комитета на информацию по следующим вопросам:

- об экономическом положении предприятия;
- о фонде оплаты труда, в том числе членов профсоюза;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;

- о состоянии условий труда на рабочих местах;
- о состоянии заболеваемости;
- о предполагаемых и намечаемых изменениях норм и оплаты труда;
- о проводимых и намечаемых мероприятиях по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

Профсоюзный комитет запрашивает интересующую информацию устно или письменно, согласует с администрацией сроки предоставления информации.

9.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- профсоюзные мероприятия проводить в нерабочее время;
- нести ответственность перед трудовым коллективом и вышестоящим органом по выполнению обязательств, определенных настоящим договором.

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации АО «Радиозавод» освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, организованных профсоюзом работников РЭП.

9.11. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве четырех календарных дней не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации АО «Радиозавод».

9.12. Согласно статье 377 ТК РФ «Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа Первичной профсоюзной организации, и устава Профсоюза работников РЭП (раздел 7 «Денежные средства и имущество Профсоюза п.7.13»)» отчислять денежные средства на расчетный счет Первичной профсоюзной организации АО «Радиозавод» на культурно массовую и физкультурно – оздоровительную работу ежемесячно из расчета до 1% фонда оплаты труда.

Р А З Д Е Л 10

РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

10.1. Трудовые споры, возникающие между трудящимися и Работодателем по вопросам Законодательства и иных актов о труде, коллективного договора, условий контракта, рассматривать:

- на комиссии по трудовым спорам;
- в суде.

10.2. Коллективные трудовые споры, возникающие между работодателем и трудовыми коллективами или профсоюзным комитетом по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективного договора, рассматривать в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.3. По решению конференции трудового коллектива предприятия создать комиссии по трудовым спорам в подразделениях предприятия.

10.4. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к взаимному решению:

- при выполнении условий настоящего договора забастовки, как мера разрешения коллективного спора, не применяются.

10.5.Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль о выполнении действующего Законодательства РФ при разрешении трудовых конфликтов.

Р А З Д Е Л 11

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1.Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания, после обсуждения проекта на конференции трудового коллектива и действует до принятия нового коллективного договора.

11.2.Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному решению профсоюзного комитета и работодателя, через конференцию трудового коллектива.

11.3.Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств по настоящему коллективному договору в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Контроль за взаимным выполнением обязательств по настоящему договору осуществляется работодателем и профсоюзным комитетом, а также органами по труду.

11.5.Работодатель, руководители подразделений и профсоюзный комитет отчитываются перед трудовым коллективом о выполнении обязательств по настоящему договору, по результатам работы за год на общем собрании (конференции) работников предприятия.

11.6.На основании решения профсоюзной конференции трудового коллектива коллективный договор подписывают:

- от имени работодателя – генеральный директор АО «Радиозавод» Маркин Виктор Алексеевич.

- от имени трудового коллектива – председатель первичной профсоюзной организации АО «Радиозавод» Гузынин Владимир Викторович.

Коллективный договор подписали:

Генеральный директор

В.А.Маркин

Председатель профкома

В.В.Гузынин

Коллективный договор принят на профсоюзной конференции 29 ноября 2019 года.