

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Акционерного общества**  
**«Очерский машиностроительный завод»**  
**(в новой редакции)**

**От Работодателя:**

Генеральный директор ООО «ТК ОМЗ» –  
управляющей организации АО «ОМЗ»

\_\_\_\_\_ А.В. Нуждин

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

**От Работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации АО «ОМЗ»

\_\_\_\_\_ В.В. Зубрилов

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

**г. Очер, Пермский край**  
**2021 г.**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Акционерное общество «Очерский машиностроительный завод»**, именуемое (далее – Работодатель, организация, Общество), в лице Генерального директора управляющей организации ООО «ТК ОМЗ» Нуждина Александра Вячеславовича, действующего на основании Устава и Договора о передаче полномочий единоличного исполнительного органа Общества от 16.10.2019 г., и

**Работники Акционерного общества «Очерский машиностроительный завод»**, в лице Председателя первичной профсоюзной организации АО «ОМЗ» Зубрилова Виталия Владимировича, действующего на основании Протокола Конференции представителей профсоюза, трудового коллектива АО «ОМЗ» от «28» июля 2021 г. № 008/21.

1.2. Настоящий коллективный договор (далее также – Договор) заключен между Сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Общества;
- усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон;
- обеспечения роста уровня мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных Договором социальных гарантий, льгот и компенсаций, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников, их семей.

1.3. Договор заключен на срок три года, вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует по «20» декабря 2024 г.

1.4. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию АО «ОМЗ», состоящую на учете в Пермской территориальной организации Нефтегазстройпрофсоюз России и входящую в реестр Общероссийского профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства под номером 59140000391 (далее – Профсоюз), единственным представителем Работников Общества в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических отношений. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают Профсоюз вести коллективные переговоры и представлять их интересы перед Работодателем.

1.6. Договор распространяется на всех членов трудового коллектива, в части специально оговоренных дополнительных социальных гарантий коллективный договор распространяется на членов семей Работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с Общества.

1.7. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы Работников - членов Профсоюза, уполномочивших представлять свои интересы профсоюзную организацию и ежемесячно перечисляющих на расчетный счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в размере 1% от своей заработной платы.

- 1.8. Условия Договора являются обязательными для исполнения всеми Сторонами.
- 1.9. Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 1.10. Социальные гарантии, льготы и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации (далее – обязательные меры социальной поддержки), предоставляются Работникам Общества независимо от результатов хозяйственной деятельности Общества.
- 1.11. Социальные гарантии, льготы и компенсации сверх норм и требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации (далее - дополнительные меры социальной поддержки), могут предоставляться Работникам Общества в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором. Решения о финансовом обеспечении дополнительных мер социальной поддержки принимаются Работодателем. Профсоюз (при наличии финансовой возможности) оказывает помощь в организационной работе по оздоровлению работников и их детей, проведению культурных, спортивных и праздничных мероприятий, организации новогодних подарков и т.п. Отдельно оговорённые условия предоставления дополнительных социальных гарантий льготы и компенсации сверх норм распространяются на членов Профсоюза, со стажем членства не менее двенадцати месяцев.
- 1.12. Работодатель вправе издавать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, которые не должны противоречить положениям трудового законодательства и условиям Договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры Работников при приеме на работу в Общество.
- 1.13. Работодатель в соответствии с Уставом АО «ОМЗ» оставляет за собой исключительное право по вопросам управления хозяйственной деятельностью, формирования и распределения фонда заработной платы, формирования и распределения бюджета Общества, в том числе на цели социальной политики, с учетом мнения председателя Профсоюзного комитета АО «ОМЗ».

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

- 2.1. Стороны Договора строят свои взаимоотношения на условиях социального партнерства.
- 2.2. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:
- 2.3. **Работодатель** обязуется:
  - 2.3.1. Обеспечивать эффективное управление организацией, соблюдать законы Российской Федерации, иные нормативные акты, положения настоящего коллективного договора.
  - 2.3.2. Регулировать трудовые отношения с Работниками на основе ТК РФ, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, Договора. Условия заключаемых с Работниками трудовых договоров не могут ухудшать их положения, определенного ТК РФ и Договором.
  - 2.3.3. Создавать условия для безопасного и производительного труда, оборудовать рабочие места в соответствии с правилами охраны труда и экологии, выплачивать Работникам заработную плату.
  - 2.3.4. Обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность.
  - 2.3.5. Осуществлять оплату труда Работников в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя, принятыми согласно ТК РФ.

- 2.3.6. Создавать условия для профессионального и интеллектуального роста Работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда.
- 2.3.7. Учитывать мнение Профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений: оплаты труда, условий и охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, установления социальных гарантий и льгот.
- 2.3.8. Выполнять в полном объеме обязательства Работодателя, предусмотренные ТК РФ.
- 2.3.9. При выполнении мероприятий по совершенствованию системы управления, организации производства, труда проводить мероприятия по профессиональной переподготовке кадров без отрыва от производства, осуществлять мероприятия по повышению профессиональной квалификации рабочих.
- 2.3.10. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права и интересы работников Общества.
- 2.4. **Профсоюз**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом Работников, защищающим их социально-трудовые, экономические интересы, в том числе при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Профсоюз обязуется:
  - 2.4.1. Проводить работу среди Работников Общества по разъяснению решений Работодателя, имеющих общезаводскую значимость, и вести переговоры с Работодателем по вопросам, затрагивающим интересы Работников.
  - 2.4.2. Осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон.
  - 2.4.3. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы Общества, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины, воспитанию у Работников производственной дисциплины.
  - 2.4.4. Проводить в трудовых коллективах работу, направленную на достижение стратегических целей Общества, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.
  - 2.4.5. Нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение Работниками трудовых обязанностей.
  - 2.4.6. Осуществлять защиту профессиональных интересов Работников, контроль за соблюдением нормативно-правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Общества, содержащих нормы трудового права.
  - 2.4.7. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.
  - 2.4.8. Оказывать содействие Работодателю по контролю за рациональным использованием Работниками рабочего времени и времени отдыха.
  - 2.4.9. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.
  - 2.4.10. Оказывать содействие Работодателю по контролю за качеством приготовления пищи в заводских столовых и буфетах.

- 2.4.11. Запрашивать в Обществе сведения о целевом расходовании денежных средств Работодателя, выделяемых на охрану труда, социальную защиту, а также оздоровление Работников и членов их семей.
- 2.4.12. Оказывать содействие Работодателю в обеспечении режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков Работников в части периодичности их предоставления и продолжительности.
- 2.4.13. Принимать по приглашению Работодателя участие в производственных совещаниях.
- 2.4.14. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности (штата) Работников.
- 2.4.15. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.
- 2.4.16. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, Договора.
- 2.4.17. При условии выполнения Работодателем положений Договора поддерживать стабильность социально-трудовых отношений, не допускать использования в качестве средства воздействия на Работодателя забастовок, иных форм протеста.

## **2.5. Работники обязуются:**

- 2.5.1. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору.
- 2.5.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3 к Договору), установленный режим труда и отдыха, инструкции по охране труда и другие локальные нормативные акты Работодателя.
- 2.5.3. Повышать профессионализм, производительность труда.
- 2.5.4. Знать и соблюдать правила техники безопасности, инструкции по охране труда, противопожарной охране, пользоваться средствами индивидуальной защиты.
- 2.5.5. Содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте и порядке, бережно относиться к средствам производства, принимать меры по экономии сырья, материалов, электроэнергии.
- 2.5.6. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину.
- 2.5.7. Вносить предложения по совершенствованию и рационализации производственного процесса, снижению непроизводительных затрат, улучшению качества и конкурентоспособности продукции.
- 2.5.8. Способствовать повышению эффективности и производительности труда, беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов.
- 2.5.9. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать интересы других Работников.

## **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

- 3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на определённый срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

- 3.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно:
- 3.2.1. на постоянной основе;
  - 3.2.2. временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев);
  - 3.2.3. периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.
- 3.3. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения Работника.
- 3.4. Лицам, указанным в статье 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается.
- 3.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 3.6. Работодатель обязуется обеспечивать занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- 3.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств. Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие Работника на такой перевод не требуется.

При этом, если специфика работы, выполняемой Работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу либо Работодатель не может обеспечить Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный Работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, с оплатой этого времени

простоя в размере не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

- 3.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.
- 3.9. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.
- 3.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:
- 3.10.1. соглашение сторон;
  - 3.10.2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
  - 3.10.3. расторжение трудового договора по инициативе Работника;
  - 3.10.4. расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
  - 3.10.5. перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
  - 3.10.6. отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
  - 3.10.7. отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
  - 3.10.8. отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
  - 3.10.9. отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
  - 3.10.10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
  - 3.10.11. нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
  - 3.10.12. трудовой договор с дистанционным Работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя;
  - 3.10.13. трудовой договор с Работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения Работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.
- 3.11. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ, сохранялось место работы (должность).

- 3.12. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в Профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников.
- О возможном массовом высвобождении Работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается:
- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
  - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
  - 500 и более человек в течение 90 календарных дней.
- 3.13. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- 3.14. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
  - лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
  - Работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
  - инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
  - Работникам, повышающим квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
  - лицам предпенсионного возраста;
  - до наступления права выхода на страховую пенсию по старости (по всем основаниям) остается не более 3-х лет при условии наличия суммарного стажа работы в организации не менее 10 лет.
- 3.15. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
- 3.16. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.
- 3.17. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается, кроме случаев увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ.
- 3.18. При восстановлении объемов производства в Обществе лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий с учетом их квалификации и компетенции при прочих равных условиях.



- 3.19. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
  - восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
  - отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
  - отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
  - признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.
- 3.20. При увольнении работника АО «ОМЗ» предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) по сокращению численности или штата, по договоренности с ними, им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.
- 4.2. Режим рабочего времени (в том числе, продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:
- 16 часов в неделю - для Работников в возрасте до шестнадцати лет;
  - 5 часов в неделю - для Работников, являющихся инвалидами I или II группы;
  - 5 часов в неделю - для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
  - 4 часа в неделю и более - для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.
- 4.4. Право на работу в условиях неполного рабочего времени, имеют следующие лица:
- беременные женщины;
  - один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
  - лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного

установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) в Обществе.

- 4.5. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 4.6. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.
- 4.7. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в следующих случаях:
- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
  - при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
  - при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
  - при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа Работников;
  - для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.
- 4.8. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.
- 4.9. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по письменному распоряжению Работодателя без их согласия допускается в следующих случаях:
- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя;
  - для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- 4.10. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.
- 4.11. Для Работников условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
- 4.12. На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность рабочего времени для Работников, занятых во вредных условиях труда 3 или 4 степени или опасных условиях труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику денежной компенсации в размере 30 рублей в час.
- 4.13. На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая 8- часовая продолжительность ежедневной работы (смены), для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, может быть увеличена до 12 часов, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством Российской Федерации.
- 4.14. В случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, Работодатель устанавливает режим суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов за учетный период.
- 4.15. Продолжительность учетного периода устанавливается Работодателем и не может превышать один год, для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца, для водителей автомобилей – один месяц.
- 4.16. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, учетный период для учета рабочего времени таких Работников может быть увеличен до одного года.
- 4.17. Продолжительность учётного периода для учета рабочего времени водителей автомобилей может быть увеличена до трёх месяцев по согласованию с Профсоюзом.

- 4.18. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №3 Договора), утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

## **5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 5.1. Работодатель гарантирует продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного отдыха и еженедельного непрерывного отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Общества с тем, чтобы вышеуказанная норма соблюдалась в среднем за учетный период.
- 5.2. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются подряд.
- 5.3. На работах, приостановка которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.
- 5.4. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляются перерывы в соответствии с действующим трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка организации.
- 5.5. Ежегодно не менее чем за две недели до начала нового календарного года Работодатель утверждает в установленном законом порядке график очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на следующий год, после чего доводит график отпусков до сведения всех Работников. Соблюдение графика отпусков является обязательным как для Работодателя, так и для Работника. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка организации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
- 5.6. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 5.7. Отзыв Работника из отпуска допускается только по основаниям и в порядке, предусмотренном ТК РФ.
- 5.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.
- 5.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.
- 5.10. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.

Перечень профессий рабочих, должностей руководителей и специалистов, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам специальной оценки условий труда устанавливается ежегодный дополнительный

оплачиваемый отпуск, определен в локальном нормативном акте Работодателя, принятым в соответствии с ТК РФ.

- 5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Порядок привлечения Работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории Работников, перечень должностей Работников которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определен в Положении о ненормированном рабочем дне Общества.

- 5.12. По заявлению работника Работодатель может принять решение о замене части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 5.13. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Денежная компенсация выплачивается не ранее фактического предоставления 28 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска, кроме ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за соответствующий рабочий год.
- 5.14. Не допускается замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за исключением случая, когда на основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.
- 5.15. Размер компенсации определяется по общим правилам, исходя из средней заработной платы (среднего заработка) Работника.
- 5.16. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, одиноким родителям, женщинам, имеющим трех и более детей предоставляется преимущественное право на внесение в график отпусков в летний период (май-сентябрь). Данное право реализуется при составлении графика отпусков.
- 5.17. Работникам могут быть предоставлены дополнительные отпуска и выходные дни в порядке и на основания, предусмотренных действующим законодательством и Положением о предоставлении и оформлении отпусков и дополнительных выходных дней Работникам Общества (Приложение №4 к Договору).

## **6. ОПЛАТА ТРУДА**

- 6.1. В Обществе устанавливается тарифная система оплаты труда. По отдельным видам работ может быть установлена сдельная система оплаты труда.
- 6.2. Конкретный размер часовой тарифной ставки Работника устанавливается в соответствии с действующим на территории региона минимальным размером оплаты труда (далее - МРОТ), рассчитанным в соответствии с законодательством Российской Федерации и

указывается в Положении об оплате труда, которое принимается с учетом мнения Профсоюза и утверждается Работодателем.

6.3. Работодатель гарантирует:

- соответствие системы организации заработной платы законодательству Российской Федерации;
- недопущение какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда;
- недопущение ухудшения условий оплаты труда, определяемых трудовым договором, по сравнению с условиями, установленными коллективным договором;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности, ответственности выполняемой работы, степени добросовестности исполнения трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, условий труда, количества, качества, производительности труда, коллективных и индивидуальных результатов работы.

6.4. В размер тарифной ставки (оклада), расценок на выполняемые работы не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

6.5. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня МРОТ без учета доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.6. Заработная плата выплачивается 29 числа текущего месяца и 14 числа следующего месяца.

6.7. Заработная плата выплачивается Работнику посредством перевода на расчетный счет банковской карты, открытый на имя Работника в кредитной организации, с которой у Работодателя заключен договор о предоставлении услуг по перечислению платежей на счета физических лиц.

6.8. 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 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.9. При этом Работники несут персональную ответственность за правильность предоставления реквизитов для перевода заработной платы в кредитную организацию (банк), указанную в письменном заявлении. Организация открытия счета в выбранной Работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются Работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного Работником с кредитной организацией.

6.10. Заработная плата может быть выплачена Работнику в кассе Общества.

6.11. Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (в служебной командировке, производят работы на территории предприятия-заказчика и т.п.), Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату по почте за свой счет или, по заявлению Работника, через банк на указанный им счёт в кредитной организации.

6.11.1. При направлении в служебную командировку Работодатель возмещает расходы Работнику, связанные со служебной командировкой (расходы по проезду, найму жилья, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в соответствии с Положением о командировании работников Общества.

- 6.12. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работников и при условии достижения целевых показателей по чистой прибыли за предшествующий финансовый (календарный) год, выполнения показателей производительности труда, отсутствия рисков гарантированной и своевременной выплаты заработной платы, при отсутствии рисков непрерывности деятельности (в том числе ограничений, существенным образом влияющих на возможность нормального продолжения производственной и/или хозяйственной деятельности), Работодатель производит повышение заработной платы (индексацию) со 2 полугодия финансового (календарного) года, следующего за отчетным, в размере, определяемом приказом Работодателя.
- 6.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.
- Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается доплата за работу во вредных условиях труда, определен в локальном нормативном акте Работодателя, принятым в соответствии с ТК РФ.
- 6.14. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством Российской Федерации.
- 6.15. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 40%.
- Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
- 6.16. За каждый час работы в вечернее время производится доплата в размере 20%.
- Вечерним считается время с 20 часов до 22 часов.
- 6.17. Время простоя не по вине Работника, в том числе при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.
- 6.18. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания выплат стимулирующего и компенсационного характера. С целью реализации данного права Работодателем разрабатывается Положение об оплате труда, которое принимается с учетом мнения Профсоюза и утверждается Работодателем.
- 6.19. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата, рассчитанная в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 6.20. По решению Работодателя и с учетом предложений Комиссией по социальной политике о выплате и сумме расходов на выплату дополнительных мер социальной поддержки на текущий квартал Работникам может выплачиваться единовременное вознаграждение к отпуску, единовременное поощрение за добросовестный труд при увольнении Работников, получивших право на получение трудовой пенсии, материальная помощь в случае увольнения по сокращению штата (численности) впервые Работника, проработавшего на предприятии 20 лет и более, в порядке и в размере, определяемых в

соответствии с Положением о некоторых дополнительных мерах социальной поддержки Работников (Приложение № 1 к Договору).

- 6.21. Работодатель вправе оказывать Работникам материальную помощь в связи с наступлением определенных событий, не связанных с выполнением трудовых функций, а также в связи с нахождением в трудной жизненной ситуации. Случаи, условия и порядок оказания материальной помощи, могут устанавливаться в локальных нормативных актах Работодателя.
- 6.22. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

## **7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА**

- 7.1. В целях повышения эффективности работы по охране труда, укреплению организационных основ этой деятельности Стороны пришли к соглашению о необходимости объединения усилий службы охраны труда, комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда для организации и совершенствования работы по этому направлению.
- 7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.
- 7.3. Работодатель обязуется осуществить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
- 7.4. Работодатель обязуется обеспечить:**
- 7.4.1. безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 7.4.2. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- 7.4.3. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными Работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 7.4.4. проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- 7.4.5. недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;



- 7.4.6. информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 7.4.7. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 7.4.8. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.4.9. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- 7.4.10. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.4.11. в соответствии с законодательством выплату пособий и компенсации за счет средств социального страхования в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;
- 7.4.12. ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- 7.4.13. разработку и утверждение с учетом мнения Профсоюза инструкций по охране труда для Работников;
- 7.4.14. проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах с участием представителей Профсоюза в сроки, установленные законодательством, исходя из результатов которой, проводится работа по охране труда и улучшению условий труда в Обществе.
- 7.5. Работодатель за счет собственных средств обязуется обеспечивать Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия, соответствующей номенклатуры и надлежащего качества.
- 7.6. Предоставление Работникам СИЗ осуществляется в соответствии с Нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам АО «ОМЗ», а также на основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в установленном порядке. Перечень норм бесплатной выдачи СИЗ определен в локальном нормативном акте Работодателя, принятым в соответствии с ТК РФ.
- 7.7. С учётом мнения Профсоюза, учитывая специфику производства и своего финансово-экономического положения Работодатель может устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.
- 7.8. Работодатель обязуется организовать надлежащий учет и контроль за выдачей Работникам СИЗ в установленные сроки, организовать надлежащий уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ при преждевременном выходе их из строя не по вине Работников.
- 7.9. Работодатель за счет собственных средств:

- приобретает и выдает смывающие и обезвреживающие средства Работникам на работах, выполняемых в условиях или связанных с загрязнением согласно перечню, утверждаемому в соответствии с Нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- на основании проведенной специальной оценки условий труда осуществляет бесплатную выдачу молока за работу с вредными условиями труда. Перечень профессий и должностей, дающих право на получение молока, определен в локальном нормативном акте Работодателя, в соответствии с ТК РФ;
- для восстановления влаготеря работникам, работающим в условиях нагревающего микроклимата, на основании рекомендаций Роспотребнадзора, осуществляет бесплатную выдачу чая и сахара из расчета 100 гр чая и 1 кг сахара на месяц. Перечень профессий и должностей, дающих право на получение чая и сахара, определен в локальном нормативном акте Работодателя, в соответствии с ТК РФ.

- 7.10. На основании письменного заявления Работника Работодатель может производить компенсационные выплаты взамен выдачи молока в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 2,5 % в розничной торговле по месту расположения Работодателя на территории города Очер на основе официальных статистических данных, размещенных на сайте Федеральной службы государственной статистики ([www.gks.ru](http://www.gks.ru)).
- 7.11. Работодатель гарантирует Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты компенсационного характера в процентном отношении к должностному окладу согласно Перечню профессий и должностей работников, которым устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, определен локальным нормативно акте Работодателя, в соответствии с ТК РФ.
- 7.12. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель исполняет обязанности, установленные трудовым законодательством по охране труда для дистанционных Работников, а также осуществляет ознакомление дистанционных Работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

### **7.13. Работники обязуются:**

- 7.13.1. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 7.13.2. 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;
- 7.13.3. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- 7.13.4. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 7.13.5. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- 7.13.6. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 7.13.7. проходить обязательные медицинские осмотры в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя;
- 7.13.8. следовать принципам организации и поддержания эффективной, комфортной и производительной рабочей среды, с целью создания бережливого производства;
- 7.13.9. сокращать потери, устраняя все факторы, которые влекут увеличение затрат времени и ресурсов, необходимых для выполнения работы.
- 7.14. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.
- 7.15. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 7.16. В случае необеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.
- 7.17. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.
- 7.18. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 7.19. **Профсоюз**, представляющей интересы Работников как Стороны Договора, в части осуществления профсоюзного контроля за выполнением условий Договора обязуется:
- 7.19.1. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.
- 7.19.2. Участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.
- 7.19.3. Проводить среди Работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.
- 7.19.4. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма в Обществе.
- 7.19.5. Осуществлять контроль за состоянием условий труда Работников, соблюдением Работодателем норм и правил охраны труда.
- 7.19.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве и принятии решений по установлению степени вины

потерпевших в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

- 7.19.7. Оказывать практическое содействие руководителям структурных подразделений организации в решении вопросов охраны труда.

## **8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

- 8.1. Общество несет ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 8.2. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья Работнику компенсируются обоснованные расходы на лечение и уход за ним.
- 8.3. Работодатель обязуется установить единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

– гибели Работника - в размере среднего заработка Работника за двенадцать месяцев, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;

получения Работником инвалидности:

- I группы - в размере среднего заработка Работника за двенадцать месяцев; – II группы - в размере среднего заработка Работника за шесть месяцев;
- III группы - в размере среднего заработка Работника за три месяца;
- утраты Работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - в размере среднего заработка Работника за три месяца.
- 8.4. При несчастных случаях с любым исходом, происшедшим при нахождении Работника в состоянии наркотического, токсического или алкогольного опьянения (по заключению комиссии по расследованию), а также при совершении Работником противоправных действий, указанное единовременное денежное пособие не выплачиваются.

## **9. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

- 9.1. Работодатель:

– проводит мероприятия по улучшению условий и оснащению санитарно-бытовых помещений в организации и организации качественного и полноценного питания Работников;

– выделяет средства на приобретение формирование цеховых аптек первой медицинской помощи;

– заключает договор с лечебно-профилактическим учреждением на проведение периодических медицинских осмотров Работников, работающих во вредных, опасных и других условиях труда, в соответствии с действующим законодательством.

При условии устойчивого финансово-экономического положения Общества и наличия необходимых финансовых средств и возможностей у Общества, Работодатель может рассматривать возможность частичной компенсации горячего питания работников в размере 50 рублей за каждую смену. Данная компенсация распространяется исключительно на членов Профсоюза с членством не менее 12 месяцев.

- 9.2. Работодатель с учетом финансового положения Общества вправе предоставлять путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых. Право на первоочередность при получении путёвок на санаторно-курортное лечение, имеют члены Профсоюза, а также работники со стажем работы в Обществе более 10 лет.
- 9.3. Комиссией по социальной политике на каждый следующий период (год) в пределах средств, предусмотренных бюджетом Общества и определенных Работодателем на эти цели, принимается решение о предоставлении путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых. Порядок, условия и периодичность предоставления санаторно-курортных путевок Работникам определяются Положением о предоставлении путевок, специализирующихся на санаторно-курортном лечении, оздоровлении и отдыхе, оказания материальной помощи Работникам.
- 9.4. В соответствии с Положением о некоторых мерах социальной поддержке Работников Работодатель вправе с учетом финансово-экономического положения Общества и в пределах средств, предусмотренных бюджетом Общества на эти цели:
- предусматривать выделение средств, в том числе автотранспорта, для проведения спортивных и культурно-массовых мероприятий;
  - выделять средства на социально-культурную, бытовую и иную работу.
- 9.5. Профсоюз принимает участие в организации работы по оздоровлению Работников и их детей в возрасте до 18 лет, проведению культурных, спортивных и праздничных мероприятий, комплектации новогодних подарков, поздравлению участников ВОВ, согласно средствам, выделенным Работодателем на эти цели, разрабатывает и согласовывает с Работодателем смету на культурно-массовые мероприятия, а также смету для оснащения и ремонта комнат отдыха и приёма пищи. Работодатель выделяет денежные средства, согласно утверждённой смете.

**10. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ**

- 10.1. Социальная политика Общества – это совокупность обязательных и дополнительных мер по предоставлению Работникам гарантий, льгот и компенсаций социального характера, направленных на сохранение и стабильность рабочей силы Общества, повышение производительности труда, создание благоприятной социально-психологической атмосферы, улучшение имиджа Общества.
- 10.2. Финансовое обеспечение социальной политики Общества производится за счет средств Общества. Финансовое обеспечение дополнительных мер социальной поддержки осуществляется при условии устойчивого финансово-экономического положения Общества и наличия необходимых финансовых средств и возможностей у Общества. Финансовое обеспечение дополнительных мер социальной поддержки осуществляется в пределах сумм, предусмотренных бюджетом Общества и определенных Работодателем на эти цели. Совокупные суммы квартальных выплат на дополнительные меры социальной поддержки ограничены размером чистой прибыли, определенной по данным соответственно промежуточной квартальной или годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества на последнюю отчетную дату.
- Профсоюз участвует в софинансировании спортивных, культурных и праздничных мероприятий, направленных на создание благоприятной социальной обстановки в Обществе и оздоровлении работников Общества при условии распространения дополнительных социальных гарантий, льгот и компенсации сверх норм и требований, исключительно на членов Профсоюза.
- 10.3. Некоторые дополнительные меры социальной поддержки устанавливаются в Положении о некоторых мерах социальной поддержки работников АО «ОМЗ» (Приложение № 1 к Договору).
- 10.4. Для реализации социальной политики Работодатель и Работники на паритетной основе создают Комиссию по социальным вопросам (далее - Комиссия), функции и порядок организации деятельности которой определены в Положении о Комиссии по социальным вопросам АО «ОМЗ» (Приложение № 2 к Договору).
- 10.5. На каждый следующий период (квартал) на заседании Комиссии определяются приоритеты расходов на социальные программы и мероприятия, объемы расходов и принимается решение о финансировании по каждому виду расходов на социальную политику согласно Договору с установлением сумм соответствующих выплат.
- 10.6. С учетом финансового положения Общества в пределах сумм, предусмотренных бюджетом Общества и определенных Работодателем на цели, необходимые для выполнения условий Договора, распределяются по соответствующим сметам, используя принцип коллегиального решения. После чего, в соответствующем периоде любые денежные выплаты согласно социальной политике, производятся в пределах сумм, утвержденных на заседании Комиссии по социальной политике.
- 10.7. Решение о возможности на следующий период (квартал) применять каждый вид расходов на социальную политику, а также размеры материальных и компенсационных выплат оформляется соответствующим протоколом заседания Комиссии и доводится до сведения Работников.
- 10.8. Решения о финансовом обеспечении дополнительных мер социальной поддержки принимаются Работодателем с учетом предложений Комиссии.

**11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

- 11.1. Работодатель содействует деятельности Профсоюза, реализации законных прав Работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности первичной профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц Общества.
- 11.2. Работодатель на период действия коллективного договора представляет Профсоюзу в бесплатное пользование помещение, расположенное по адресу: Пермский край, г. Очер, ул. Малышева, 1, оборудованное телефоном обеспечивает за свой счет содержание данного помещения, оплачивает услуги междугородной связи, сети Интернет, необходимую множительную и иную оргтехнику, мебель, расходные материалы для оргтехники, канцелярские товары.
- 11.3. Обеспечивает уборку помещений силами хозяйственных служб, охрану помещений и имущества профорганизации.
- 11.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу служебный автотранспорт по заявке председателя Профкома для организации его деятельности при наличии возможности с учетом графика Работодателя.
- 11.5. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) при наличии возможности с учетом графика Работодателя, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.
- 11.6. Профсоюз бережно относится к имуществу Работодателя, предоставленному ему во временное пользование, и используют это имущество исключительно в целях содействия развитию Общества и в интересах его Работников.
- 11.7. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам в пределах и порядке согласно законодательству Российской Федерации.
- 11.8. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профсоюза в комиссиях Общества: по расследованию несчастных случаев на производстве, по социальной политике.
- 11.9. Работодатель допускает проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии согласования Профсоюзом времени их проведения не позднее чем за три рабочих дня.
- 11.10. Представителям Профсоюза, не освобожденным от работы, для выполнения возложенных общественных обязанностей в интересах коллектива и для работы в комиссиях организации предоставляется время с сохранением среднемесячного заработка за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей:
  - председателю Профсоюза - 2 часа в неделю.
- 11.11. Сохранять за профсоюзным активом (председатель Профсоюза, члены профкома) средний заработок за время:
  - выполнения общественных обязанностей на предприятии, в цехе, участке до 2 часов в месяц;
  - участия в конференциях, пленумах, съездах, семинарах, обучении на профсоюзных курсах, в вышестоящих профорганах по письменному представлению профкома с сохранением среднемесячного заработка за счет Работодателя, но не чаще одного раза в год. При этом о проведении съезда (конференции) Работодатель должен быть предупрежден не позднее, чем за пять рабочих дней.

- 11.12. Способствовать обучению профсоюзного актива за счет средств Общества согласно плану обучения, но не более 4 человек в год.
- 11.13. Использование указанных в пунктах 11.10-11.12 прав возможно, если это не мешает производственному процессу и выполнению производственной программы.
- 11.14. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом мотивированного мнения Профсоюза.
- 11.15. Работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно перечислять на расчетный счет Профсоюза членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.
- 11.16. Ежемесячно и бесплатно перечислять на расчетный счет Профсоюза денежные средства в размере 1% от заработной платы Работников, не являющихся членами профсоюза, на основании личных письменных заявлений, уполномочивших Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, оказания им юридической помощи и социальной защиты.
- 11.17. Работодатель обязуется не создавать препятствий Профсоюзу по контролю соблюдения трудового законодательства.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 12.1. Условия настоящего Договора обязательны для выполнения его Сторонами.
- 12.2. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.
- 12.3. Договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.
- 12.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.
- 12.5. Всех вновь поступающих на работу в Общество Работников Работодатель знакомит с Договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.
- 12.6. За неисполнение Договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 12.7. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в уполномоченный государственный орган в течение семи дней со дня подписания.
- 12.8. Особый порядок внесения изменений и дополнений в Договор, продления действия Договора:
  - 12.8.1. Изменения и дополнения в Договор, в том числе в части временного приостановления действия отдельных пунктов Договора, а также продление действия Договора производятся без проведения коллективных переговоров на основании предложения Комиссии по социальной политике, после взаимных консультаций.
  - 12.8.2. Изменения и дополнения в Договор, а также условия продления действия Договора оформляются путем подписания уполномоченными представителями Работодателя и Профсоюза дополнительного соглашения к Договору, которое является неотъемлемой частью Договора.



- 12.9. В случае внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, продлении действия Коллективного договора Работодатель обязуется довести текст изменений и дополнений до Работников Общества.