

Акционерное общество «Муромский стрелочный завод»
602262, Россия, Владимирская область, г. Муром, улица Стахановская, д.22а

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020-2022 годы

Принят на заседании комиссии по проверке выполнения и разработке
Коллективного договора АО «МСЗ»
2020 - 2022 года сроком на 3 года

Генеральный директор АО «ВСП» -
управляющей организации АО «МСЗ»

А.А. Теплоухов

20 г.



Председатель профсоюзного комитета
АО «МСЗ»

Т.А. Серегина

« »



г. Муром, 2019 год

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Цели и задачи	4
3. Принципы сотрудничества сторон.....	4
4. Обязательства Работодателя.....	5
4.1 В сфере нормирования и оплаты труда.....	5
4.2 В сфере рабочего времени, времени отдыха и дисциплины труда.....	7
4.3 В сфере развития кадрового потенциала.....	9
4.4 В сфере гарантий высвобождаемым Работникам.....	10
4.5 В сфере социальных гарантий и льгот Работникам Общества и пенсионерам.....	11
4.6 В сфере промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды.....	14
4.7 В сфере социального партнерства.....	17
4.8 В сфере деятельности профсоюзных организаций.....	17
5. Обязательства Работников.....	18
6. Обязательства Профсоюзного комитета Общества.....	19
7. Контроль по выполнению Коллективного договора.....	21
8. Заключительные положения.....	21
9. Подписи Сторон:.....	22

Курс

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее именуемый «Договор») – правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Акционерном обществе «Муромский стрелочный завод» (далее – АО «МСЗ», «Общество»).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: Акционерное общество «Муромский стрелочный завод», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице Генерального директора АО «ВСП» - управляющей организации АО «МСЗ» Александра Александровича Теплоухова, действующего на основании Устава и договора № 266 о передаче полномочий единоличного исполнительного органа Акционерного общества «Муромский стрелочный завод» управляющей организации от 30.10.2015, с одной стороны, и работники Общества в лице Первичной профсоюзной организации Акционерного общества «Муромский стрелочный завод» Дорожной территориальной организации Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей на Горьковской железной дороге, именуемой в дальнейшем «Профсоюзный комитет», от имени которого выступает Председатель Профсоюзного комитета Серегина Татьяна Александровна, избранная председателем профкома 11.08.2015 на отчетно-выборной конференции первичной профсоюзной организации АО «МСЗ», действующая на основании Устава Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), с другой стороны.

1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, об охране труда, гарантии и льготы Работникам, членам их семей, неработающим пенсионерам, предоставляемые Работодателем, а также другие вопросы.

Дополнительные социальные гарантии могут быть предусмотрены Сторонами в пределах бюджета Общества. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Общества, состоящих с ним в трудовых отношениях (ст. 15 Трудового кодекса РФ – далее ТК РФ). Отдельные части и статьи Договора распространяются на членов их семей, неработающих пенсионеров, а также на освобожденных работников Профсоюзного комитета.

1.4. Объем социальных льгот и гарантий корректируется в зависимости от фактических результатов работы Общества путем внесения согласованных полномочными представителями Сторон дополнений и изменений в настоящий Договор.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками АО «МСЗ», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором. Коллективный договор заключен на добровольной и равноправной основе.

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.7. В случае вступления в силу нормативно-правовых актов, ухудшающих положение

Евгений

2. Цели и задачи

2.1. Основной задачей Договора является соблюдение единых принципов проведения социальной политики на 2020-2022 годы.

2.2. Цели настоящего Договора:

- создание системы социально-трудовых отношений в Обществе, максимально способствующей стабильной и производительной работе коллектива, успешному долгосрочному развитию производства, росту общественного престижа и деловой репутации Общества, притоку высококвалифицированных и компетентных кадров;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

3. Принципы сотрудничества сторон

3.1. Признавая, что стабильная работа Общества является условием сохранения рабочих мест и повышения благополучия ее Работников, Стороны заинтересованы в создании и поддержании атмосферы взаимопонимания и доверия на основе норм корпоративной этики на всех уровнях социально-партнерских отношений, поиске путей решений возникающих спорных вопросов путем переговоров.

3.2. В проведении социальной политики особое внимание придаётся формированию в коллективах высокой социальной ответственности за результаты производственно-экономической деятельности, что является важнейшим направлением повышения эффективности, обеспечения экономического роста, устойчивого и стабильного развития Общества.

3.3. Стороны придерживаются принципов:

- безусловного соблюдения Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- реализации социальной политики Общества; удовлетворения социальных потребностей с учетом реализации социально-трудовой мотивации Работников;
- информационной открытости деятельности Сторон, в том числе о задачах и результатах производственно-хозяйственной деятельности Общества, о ходе выполнения настоящего Договора, об изменениях в вопросах, связанных с трудовыми и социально-экономическими отношениями;

Стасев

персонального трудового вклада Работника;

- развития социально приобщенного поведения Работников, направленного на повышение уровня организованности и ответственности за порученную работу, на участие Работников в управлении в формах, предусмотренных законодательством (ст.ст. 52-53 ТК РФ) и настоящим Договором;
- объединения различных источников финансирования для производства социальных благ (оказания социальных услуг), что создает здоровую основу для диалога равноправных сторон, самостоятельной ответственности Работника;
- уведомления Работников о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца до их введения или вводить изменения ранее с согласия работника.

4. Обязательства Работодателя

4.1 В сфере нормирования и оплаты труда

4.1.1. Производить оплату и стимулирование труда в зависимости от результатов работы АО «МСЗ» в целом, его структурных подразделений и конкретных работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников АО «МСЗ», действующим в Обществе.

4.1.2. Определять нормы труда на выполнение работ на основе разработанного в АО «МСЗ» технологического процесса изготовления изделий с использованием общемашиностроительных и отраслевых норм.

4.1.3. Нормы трудовых затрат подлежат обязательной замене новыми по мере внедрения в производство организационно - технических и хозяйственных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. К таким мероприятиям относятся: ввод нового и модернизация действующего оборудования; внедрение более прогрессивной технологии, усовершенствование технической и организационной оснастки, инструментов; улучшение конструкции изделий; механизация и автоматизация производственных процессов, совершенствование организации рабочих мест, их рационализация; использование новых видов материалов, сырья, топлива; внедрение рационализаторских предложений. О введении новых норм труда уведомлять работников не позднее чем за 2 месяца до их внедрения. Устаревшие и ошибочно установленные нормы труда пересматриваются по мере их выявления по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.1.4. Принимать меры по недопущению снижения уровня заработной платы низкооплачиваемой категории работников ниже установленной МРОТ.

4.1.5. Индексировать заработную плату Работников Общества на уровне роста цен на потребительские товары и услуги на основании данных Госкомстата России не ниже уровня инфляции, при наличии финансовых возможностей Общества и в пределах утвержденного бюджета на соответствующий год.

4.1.6. Системы оплаты труда, структура заработной платы, перечень и размеры компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, виды и размеры премирования,

«МСЗ», принимаемом с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.1.7. Заработная плата каждого работника определяется его квалификацией, сложностью и условиями выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда, а также личным трудовым вкладом работника и результатами производственно-экономической деятельности Общества в целом.

4.1.8. В Обществе установлена система премирования за результаты производственной деятельности АО «МСЗ». Размеры премирования работников подразделений определены «Положением об оплате труда работников АО «МСЗ». Премии производятся на основании утвержденных показателей, учитывающих трудовой вклад и личные достижения каждого работника и подразделений Общества в целом, что позволяет использовать гибкую систему премирования работников Общества.

4.1.9. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата в размере от 4% до 12% от часовой тарифной ставки (оклада) согласно проведенной специальной оценке условий труда, карт аттестации рабочих мест (Приложение № 1). В случае создания новых рабочих мест или обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, Работодатель принимает решение об изменении размера доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом мнения Профсоюзного комитета и на основании карт специальной оценки условий труда и вносит соответствующие изменения в Приложение № 1 к настоящему Договору. Доплата работникам производится за фактически отработанное время в условиях воздействия на работника вредных производственных факторов.

4.1.10. Работа в выходной и праздничный день оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников АО «МСЗ» и ст. 153 ТК РФ в двойном размере, либо по желанию Работника предоставляется другой день отдыха.

4.1.11. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников АО «МСЗ» и ст. 152 ТК РФ.

4.1.12. Работникам, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением работников, находящихся на окладной или окладно-премиальной системе оплаты труда), выплачивается дополнительное вознаграждение в размере 1/10 (одной десятой) части часовой тарифной ставки установленного работнику разряда.

4.1.13. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.1.14. Время исполнения Работником государственных или общественных обязанностей оплачивается согласно Положению об оплате труда работников АО «МСЗ» и ст. 170 ТК РФ.

4.1.15. В случае направления работника в служебную командировку Работодатель возмещает ему предусмотренные ст. 168 ТК РФ и внутренними нормативными документами Общества.

4.1.16. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, Работодатель возмещает связанные со служебными поездками расходы, указанные в ст. 168.1 ТК РФ и предусмотренные внутренними нормативными документами Общества.

4.1.17. Заработная плата выплачивается Работникам каждые полмесяца:

Стажер

за фактически отработанное время (фактически выполненную работу) в первой половине отчетного месяца (с 1 по 15 число), исходя из оклада (тарифной ставки, сдельного заработка);
- 15 числа месяца, следующего за отчетным, производится окончательный расчет.

В случае если 15 число или последний календарный день месяца приходится на нерабочий день, то выплата производится накануне этого дня. До выплаты заработной платы Работодатель обеспечивает выдачу расчетных листков, согласно установленной Обществом формы.

Работодатель вправе осуществлять рассылку расчетных листков на электронную почту работника, при наличии заявления Работника с указанием адреса электронной почты.

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 15 календарных дней до выплаты заработной платы (ч.3 ст.136 ТК РФ).

4.1.18. Заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления на указанный работником счет в банке.

4.1.19. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званиям и государственным наградам и др.).

4.2 В сфере рабочего времени, времени отдыха и дисциплины труда

4.2.1. Принимать меры по:

- ограничению факторов, создающих необходимость сверхурочных работ;
- созданию условий для полноценного отдыха, как необходимого условия хорошей работы.

4.2.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно действующему списку производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за фактически отработанное время (Приложение № 2).

4.2.3. Работодатель вправе установить за нарушение трудовой дисциплины дополнительные меры воздействия:

- отказ в рассмотрении вопроса о повышении квалификационного разряда в течение года со дня совершения нарушения;
- уменьшение полностью или частично различных видов премиальных оплат, вознаграждений и установленных в Обществе льгот;
- отказ в предоставлении путевок в санатории и базы отдыха.

Порядок и условия применения дополнительных мер воздействия устанавливаются соответствующими внутренними нормативными документами АО «МСЗ».

4.2.4. В случае использования (изготовления) поддельных пропусков, входа или выхода по чужому пропуску Работнику уменьшается размер премиальной оплаты по итогам работы за месяц до 100%.

Благодарю

или иных токсических веществ на территории Общества (или их попытке) Работнику уменьшается размер премиальной оплаты на 100% по итогам работы за месяц, а также применяются дисциплинарные взыскания согласно ТК РФ и внутренних нормативных документов Общества.

4.2.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам Общества предоставляется в соответствии с утвержденным Графиком очередности предоставления отпусков, согласованным с Профсоюзным комитетом.

Перенос ежегодного оплачиваемого отпуска производится в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, а также по инициативе работодателя – в связи с производственной необходимостью с предварительного согласия работника, и по инициативе (заявлению) работника с согласия Работодателя.

4.2.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем с учетом требований ТК РФ. Кроме того с учетом 128 статьи ТК РФ Работодатель обязан предоставить отдельным категориям работников отпуск без сохранения заработной платы.

4.2.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится Работодателем без согласия работника на другой срок, определяемый с учетом мнения Профсоюзного комитета, в следующих случаях:

- длительного отсутствия работника по каким-либо причинам (прогул, болезнь и т.п.), если получить его письменное согласие на перенос отпуска не представляется возможным или является затруднительным для Работодателя;

- если в период с момента издания приказа о предоставлении отпуска до дня его фактического начала Работник заболел или отсутствует на рабочем месте по неизвестным причинам (приказ о предоставлении отпуска подлежит отмене).

Дата предоставления отпуска согласовывается между Работником и Работодателем после появления Работника на рабочем месте.

4.2.9 Оплачивать один раз в учебном году проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность и обратно в соответствии с ч.3 ст.173, ч.3 ст.174, ч.1 ст.177 ТК РФ. Выплачивать вышеуказанные расходы в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не свыше стоимости проезда железнодорожным транспортом (плацкартный вагон) или автобусом, работникам Общества на основании личного заявления работника, оригиналов проездных документов, копии аккредитации учебного заведения или справки-вызова установленного образца, справки подтверждающей нахождение работника в учебном заведении:

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, специалитета, магистратуры по заочной форме обучения (при получении образования впервые), в размере 100 процентов стоимости проезда;

Благодарю

образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения (при получении образования впервые), в размере 50 процентов стоимости проезда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставлять при получении образования соответствующего уровня впервые.

4.3 В сфере развития кадрового потенциала

4.3.1. Создавать необходимые условия для квалификационного роста, проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников. Создавать условия для самообразования Работников, для сочетания трудовых обязанностей молодых Работников с возможностью продолжения образования.

4.3.2. В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, особенно молодежи, за счет средств Общества, организовывать профессиональное обучение на производстве, по окончании которого, при наличии вакансии, предоставлять работу в соответствии с полученной квалификацией. При получении работником профессии впервые, по окончании обучения Работнику присваивается 2 или 3 квалификационный разряд по получаемой профессии, перевод осуществляется на имеющуюся вакансию. При наличии диплома о среднем специальном образовании, соответствующего профилю выполняемой работы, присвоение 4-го квалификационного разряда (при наличии диплома о соответствующем высшем образовании 5-го и 6-го квалификационных разрядов) производится по ходатайству руководителя подразделения без предварительного обучения и рассмотрения на квалификационной комиссии, если это не противоречит действующему законодательству.

4.3.3. Право Работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения дополнительного договора (ученического) между Работником и Работодателем. Условиями договора должно предусматриваться, что Работник, получивший образование и (или) повышение квалификации за счет Работодателя, обязан отработать в Обществе не менее 3-х лет или возместить Работодателю затраты пропорционально неотработанному времени. В случае, если обучение являлось обязательным для Работодателя, в соответствии с различными Правилами, нормативными документами и т.п., обучение проводится за счет средств Работодателя, без заключения ученического договора с работником.

4.3.4. Производить обучение в институтах работников Общества по специальностям, востребованным в АО «МСЗ», за счет средств Общества в пределах фонда, утвержденного бюджетом доходов и расходов (далее по тексту - БДР) на соответствующий год на конкурсной основе.

4.3.5. Оказывать организационную поддержку работающим в Обществе аспирантам, докторантам и лицам, получающим образование по профилю деятельности Общества.

4.3.6. Осуществлять меры, предусматривающие сохранение и рациональное использование профессионального потенциала Работников, подготовку и переподготовку подлежащих высвобождению Работников; определять необходимость профессиональной подготовки,

Евгений

4.3.7. Совершенствовать организацию внутрипроизводственного конкурса «Лучший по профессии». Победителям конкурса «Лучший по профессии» производить доплату в соответствии с Положением о заводском конкурсе профессионального мастерства.

4.3.8. Работодатель обязуется принимать меры:

4.3.8.1. По повышению квалификации рабочих и специалистов востребованных в Обществе профессий и специальностей, которые определяются годовым планом по подготовке кадров, утвержденным Исполнительным директором в пределах выделенного бюджета.

4.3.8.2. По повышению разрядности рабочим на основании решений тарифно-квалификационной комиссии, при наличии соответствующего разряда и вакантной должности, после сдачи пробной работы на разряд и теоретических знаний, предусмотренных ЕТКС.

4.3.9. Обеспечивать обучающихся наглядными пособиями, макетами, техническими средствами, а также видеозаписями и компьютерными программами.

4.3.10. Оплачивать труд учеников, приобретающих новую профессию, в соответствии с условиями ученического договора и труд наставников в соответствии с приказом по Обществу.

Примечание: Все мероприятия, указанные в п. 4.3. настоящего Договора, осуществляются в соответствии с действующим законодательством РФ, действующими стандартами и Положением об оплате труда работников АО «МСЗ».

4.4 В сфере гарантий высвобождаемым Работникам

4.4.1. Увольнение Работников по сокращению численности или штата применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства в Обществе.

4.4.2. Работодатель оставляет за собой право осуществлять уменьшение численности Работников, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- развития временной и сезонной занятости Работников;
- применения как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени.

4.4.3. Взаимодействовать с органами службы занятости в целях совместного решения вопросов трудоустройства и досрочного оформления пенсии.

4.4.4. Предоставлять вакантные рабочие места преимущественно лицам, обучившимся за счет средств Общества или за счет средств бюджета соответствующего уровня в соответствии с заключенным договором.

4.4.5. Не допускать при сокращении численности или штата работников Общества одновременного увольнения в течение 6 месяцев двух и более работников из одной семьи (муж, жена, дети), за исключением случаев прекращения деятельности подразделения в целом.

Работника, с учетом особенностей производства, один оплачиваемый рабочий день в месяц с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы.

4.4.7. При сокращении численности или штата работников Общества, помимо категорий работников, предусмотренных действующим законодательством РФ, предпочтение на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации отдается:

- молодым работникам, успешно начавшим работу в Обществе и положительно рекомендовавшим себя при исполнении трудовых обязанностей;

Под молодым работником понимается работник в возрасте до 35 лет.

- одиноким матерям (отцам), или лицам к ним приравненным (отчим, мачеха, опекун, воспитатель, приемные родители), имеющим детей в возрасте до 18 лет, а также учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет.

4.4.8. При увольнении Работника по п. 2 ст. 81 ТК РФ более высокая производительность труда и квалификация определяются, исходя из следующих критериев:

- качественное выполнение большего объема работы или в более короткий срок по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность;
- получение поощрений за большие достижения в работе;
- уровень образования;
- исполнение обязанностей по более квалифицированной работе (трудовой стаж);
- опыт и знание специфики выполняемой работы;
- повышение работником квалификации;
- наличие у него дополнительного образования, владение смежной, второй, третьей и т.д. профессией, необходимой в Обществе, иностранными языками и т.п.;
- по результатам проведенного конкурса «Профмастерства».

4.4.9 В случае затруднений в оценке производительности труда, Работодатель вправе провести конкурс профмастерства, комиссионный устный или письменный опрос в пределах должностных (рабочих) обязанностей.

4.5 В сфере социальных гарантий и льгот Работникам Общества и пенсионерам

4.5.1. Обеспечить устойчивое функционирование объектов социальной сферы, принадлежащих Обществу.

4.5.2. Принимать меры к сохранению на балансе Общества объектов социальной инфраструктуры, которые востребованы Работниками и членами их семей.

4.5.3. Оказывать содействие в организации отдыха, санаторно-курортного лечения, отдыха детей в детских оздоровительных лагерях (в т.ч. выделение транспорта) работникам Общества в пределах выделенных денежных средств.

4.5.4. Выплачивать семьям Работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, получивших инвалидность вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Общества:

Старцев

– Единовременно материальную помощь в связи с инвалидностью в размере: при ограничении третьей степени (I группа) – 0,75 заработка Работника за последние три месяца, при ограничении второй степени (II группа) – 0,5 заработка Работника за последние три месяца, при ограничении первой степени (III группа) – 0,25 заработка Работника за последние три месяца.

Единовременная материальная помощь, указанная в части первой настоящего пункта, включают в себя компенсацию морального (50% единовременного пособия) и материального вреда (50% единовременного пособия), причиненного Работнику или родственникам погибшего.

4.5.5. За долголетний и добросовестный труд при достижении возраста 55 лет - женщины и 60 лет - мужчины (при условии непрерывного стажа работы в Обществе) Работники представляются к поощрению при отсутствии нарушения трудовой дисциплины за последний год за счет средств Общества в пределах фонда, утвержденного БДР на соответствующий год и в соответствии с Положением о предоставлении выплат, льгот и пособий работникам АО «МСЗ» (далее - Положение). Продолжительность непрерывного стажа и размер поощрения устанавливаются ежегодно издаваемым приказом по Обществу.

4.5.6. Предоставлять Работникам Общества в связи с регистрацией брака впервые один дополнительный день отдыха непосредственно за день до регистрации брака или в день регистрации брака, или первый рабочий день, следующий за днем регистрации брака, с оплатой, в соответствии с Положением за счет средств Общества в пределах фонда, утвержденного БДР на соответствующий год.

4.5.7. Предоставлять один дополнительный день отдыха 1 сентября или день проведения торжественной линейки, посвященной этой дате, матерям (в случае отсутствия матери – отцу или опекуну) первоклассников с оплатой за счет средств Общества в пределах фонда, утвержденного БДР на соответствующий год, в случае, если ребенок идет в 1-й класс.

4.5.8. Выплачивать женщинам при рождении ребенка материальную помощь на каждого новорожденного. Размер помощи ежегодно утверждается приказом по Обществу за счет средств Общества в пределах фонда, утвержденного БДР на соответствующий год.

4.5.9. Выплачивать Работникам, которые приступили к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком при достижении возраста ребенка 1 года 6 месяцев и ранее, единовременное пособие за счет средств Общества в пределах фонда, утвержденного БДР на соответствующий год (на каждого ребенка), в отпуске по уходу за которым он находился. При оформлении повторно отпуска по уходу за тем же самым ребенком, в отношении которого было получено пособие, а также в случае увольнения работника по его инициативе в течение года работы с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком, данное пособие удерживается в полном размере. Пособие назначается при условии дефицита профессий. Перечень профессий утверждается приказом по Обществу на каждый календарный год.

4.5.10. Производить финансирование мероприятий к 8 марта, 9 мая, Дню матери, профессиональному празднику – Дню железнодорожника или юбилею Общества, Новому году за счет средств Общества в пределах фонда, утвержденного БДР на соответствующий год.

4.5.11. Организовать льготное питание (особый рацион) для Работников Общества, состоящих на диспансерном учете, согласно медицинских заключений или сведений

Стажеск

предоставленных медико-санитарной частью АО «МСЗ» за счет средств Общества в пределах фонда, утвержденного БДР на соответствующий год.

4.5.12. При составлении графиков отпусков руководителям подразделений предусматривать, по возможности, предоставление отпусков в летнее время Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, начальных классов и родителям имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет.

4.5.13. Предоставлять по письменному заявлению Работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для Работника время. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.5.14. Выделять на содержание и ремонт объектов социальной сферы средства за счет средств Общества в пределах фонда, утвержденного БДР на соответствующий год.

4.5.15. За долголетний и добросовестный труд, при стаже работы в Обществе для женщин - 20 лет, для мужчин - 25 лет, на основании ходатайства руководителя подразделения, присваивать звание «Заслуженный ветеран труда АО «МСЗ» на основании утвержденного Положения.

4.5.16. В случае смерти матери, отца, отчима, мачехи, опекуна, попечителя, приемного родителя, мужа, жены, свекра, свекрови, бабушки, дедушки, тестя, тещи, брата, сестры, детей, предоставлять Работникам Общества дополнительные дни отдыха (не более трех) с оплатой за счет средств Общества в пределах фонда, утвержденного БДР на соответствующий год (дни могут быть использованы в течение 40 календарных дней со дня смерти вышеуказанных родственников).

4.5.17. Оказывать материальную помощь на похороны семье умершего работника Общества (в т.ч. пенсионера, уволенного в связи с выходом на пенсию по старости либо на пенсию по инвалидности, при стаже работы в Обществе не менее 10 лет, а также пенсионера, ушедшего на пенсию по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профзаболеванием или иным повреждением здоровья, возникшем не по вине работника, не зависимо от стажа работы в Обществе), за счет средств Общества в пределах фонда, утвержденного БДР на соответствующий год.

4.5.18. Оказывать материальную помощь работникам Общества согласно действующему Положению.

4.5.19. С поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке, разрешена работа исключительно временного характера, заключать срочный трудовой договор.

4.5.20. Выплачивать единовременно материальную помощь, за счет средств Общества в

Григорьев

техникумов (согласно Перечню профессий, утвержденному приказом по Обществу), устройшимся в АО «МСЗ» по профильной профессии (специальности) в течение 1 года с момента окончания учебного заведения (при условии подписания дополнительного соглашения к трудовому договору об отработке в Обществе не менее трех лет).

4.5.21. Выплачивать материальную помощь, за счет средств Общества в пределах фонда, утвержденного БДР на соответствующий год, демобилизованным военнотружущим, работавшим в АО «МСЗ» до призыва с заключением договора об отработке в течение 1 года.

Примечание: Все вышеуказанные денежные средства выплачиваются согласно утвержденному «Положению о предоставлении льгот и пособий работникам АО «МСЗ», членам их семей и неработающим пенсионерам» и в соответствии с Коллективным договором на 2020 – 2022 годы за счет средств из прибыли в рамках ежегодно утверждаемого бюджета доходов и расходов в соответствии с приказом по Обществу.

4.5.22. Обеспечивать проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия (ежегодные, комплексные, целевые осмотры и др.)

4.5.23. Проводить за счет средств Общества обязательные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» и положениями ТК РФ с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

4.5.24. Обеспечивать развитие и финансовую поддержку массовой физической культуры и спорта в Обществе в пределах фонда, утвержденного БДР на соответствующий год.

4.6 В сфере промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды

4.6.1 Обеспечить безопасность работников при эксплуатации оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

4.6.2 Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

4.6.3 Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия согласно установленным нормам и приказу по Обществу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

Средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой работы.

Работникам, получающим индивидуальные средства защиты в связи со спецификой производства, выдавать дополнительно 1 пару рукавиц (или перчаток) в месяц сверх

Стажер

4.6.4 Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

Повторный инструктаж проводить не реже одного раза в 3 месяца.

4.6.5 Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

4.6.6 Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

4.6.7 Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством РФ о специальной оценке условий труда не реже одного раза в 5 лет;

4.6.8 Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

4.6.9 Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

4.6.10 Проводить расследование и учет в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.6.11 Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с санитарными требованиями;

4.6.12 Обеспечить участие уполномоченных по охране труда для осуществления общественного контроля в проведении проверок условий труда на рабочих местах, охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.6.13 Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.6.14 Проводить разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета;

4.6.15 Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, промышленной безопасности, экологии в соответствии со спецификой деятельности Общества.

4.6.16 Использовать передовые технологии и методы управления для снижения объемов образования отходов, минимизации неблагоприятных воздействий на окружающую среду и сохранения природных ресурсов.

4.6.17 Разрабатывать программу улучшения условий и охраны труда в Обществе с финансированием мероприятий за счет средств работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.6.18 Принимать меры по:

4.6.18.1 Доведению температуры в цехах в зимних и летних условиях в соответствии с нормами.

4.6.18.2 Обеспечению рабочих Общества питьевой водой в течение года, а в горячих цехах (участках) газированной водой.

4.6.18.3 Стирке, сушке и хранению спецодежды.

Старцев

установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (Приложение № 3).
Бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов производить работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных «Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов», утв. Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н (с последующими изменениями и дополнениями), и уровни которых превышают установленные нормативы, и при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов осуществлять в буфетах или столовых ОА «МСЗ» по 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены в порядке установленном в Обществе.

По письменным заявлениям работников выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Компенсационную выплату производить не реже 1 раза в месяц с указанием суммы в расчетном листе Работника.

В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда на рабочих местах, Работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.6.20 Производить выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно Перечню профессий работников АО «МСЗ», которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства, утвержденного приказом по Обществу с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6.21 На основании результатов проведенной специальной оценки условий труда (Федеральный закон РФ от 28.12.2013 года № 426-ФЗ) проводить доплату за тяжелые, вредные и опасные условия труда в процентах к тарифной ставке (окладу) и предоставлять дополнительный отпуск на основании издаваемых приказов по Обществу.

4.6.22 Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю согласно Приложению № 4 к настоящему Договору.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

В связи с производственной необходимостью и при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, допускается увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса РФ:

Старцев

4.7 В сфере социального партнерства

4.7.1. Сотрудничать на принципах уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдать законодательство Российской Федерации и условия Коллективного Договора.

4.7.2. Осуществлять меры по обеспечению эффективной социальной политики и усиления социальной ответственности между Работодателем и трудовым коллективом.

4.7.3. Предоставлять необходимую информацию для осуществления контроля по выполнению Коллективного договора, а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников.

4.7.4. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, принимать решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

4.7.5. В установленном порядке вносить в федеральные органы государственной власти предложения по повышению и защите социально-трудовых прав Работников.

4.7 В сфере деятельности профсоюзных организаций

4.8.1. В соответствии с законодательством, нормативными актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации создавать все необходимые условия для деятельности профсоюзных органов.

4.8.2. Учитывать мнение профсоюзных органов при принятии решений во всех случаях, предусмотренных законодательством РФ. Предоставлять профсоюзам необходимую информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников.

4.8.3. Приглашать представителей профсоюзных органов для участия в проводимых семинарах, совещаниях, школах по социально-трудовым вопросам и вопросам охраны труда.

4.8.4. Сохранить действующий порядок уплаты профсоюзных взносов путем их перечисления бесплатно через службу бухгалтерского учета и отчетности АО «МСЗ» на счет Первичной профсоюзной организации АО «МСЗ» одновременно с выплатой заработной платы в Обществе. Удержание производить по письменному заявлению Работника.

4.8.5. Безвозмездно предоставлять в пользование Профсоюзному комитету занимаемые им помещения. Производить обслуживание и ремонт этих помещений. Согласно выделенного бюджета обеспечивать средствами оргтехники, средствами связи, мебелью, канцелярскими принадлежностями, предоставлять по заявке автотранспорт. Оказывать содействие работе технической и правовой инспекции труда профсоюза, выделять им на время проверки помещение, предоставлять соответствующую документацию, необходимые для выполнения их функций в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

4.8.6. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения

Стажер

освобождать указанных работников от работы с сохранением среднего заработка на срок до 24 часов в год по согласованию с Работодателем.

4.8.7. Направлять с учётом имеющегося финансирования, для участия в работе профсоюзных конференциях, съездах на краткосрочную профсоюзную учёбу членов выборных профсоюзных органов, неосвобождённых от основной работы, уполномоченных лиц по охране труда, сохранять за ними на это время среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) за счёт средств Общества в соответствии с внутренними нормативными документами Общества.

5. Обязательства Работников

5.1. Исполнять обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (ст.ст. 21, 214):

5.1.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной (рабочей, иной) инструкцией, настоящим Коллективным договором, иными внутренними нормативными и организационно-распорядительными документами Общества;

5.1.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка АО «МСЗ»;

5.1.3. выполнять установленные нормы труда;

5.1.4. бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

5.1.5. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества Работодателя;

5.1.6. соблюдать требования охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, промышленной санитарии и безопасных условий труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

5.1.7. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.8. 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;

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

5.1.10. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.2. Работать честно, добросовестно, соблюдать, своевременно и точно исполнять распоряжения руководства, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности.

Стажер

5.3. Повышать уровень профессиональных знаний, проявлять инициативу и творческий подход к работе, вносить предложения по устранению недостатков в организации труда, в технологических и иных процессах деятельности, по улучшению качества продукции, работ и услуг, а также по снижению затрат.

5.4. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга, проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость.

5.5. Соблюдать коммерческую, служебную и иную охраняемую законом тайну, ставшую ему известной при исполнении трудовой деятельности в соответствии с Положением о коммерческой тайне и иной конфиденциальной информации в Акционерном обществе «Муромский стрелочный завод».

6. Обязательства Профсоюзного комитета Общества

6.1. Содействовать достижению стратегических целей Общества, выполнению качественных показателей работы, путём создания благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

6.2. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с Работодателем в их выполнении. Реализация функций Профсоюзного комитета осуществляется на основе своевременной постановки вопросов, регулирования социально-трудовых отношений, совместной работы цеховых профсоюзных организаций и администрации в коллективах цехов и служб, систематического взаимодействия с Работодателем.

6.3. Выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти и органами местного самоуправления законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы, участвовать в рассмотрении своих предложений (ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), осуществлять контроль за соблюдением законодательства в социальной сфере (ст. 22 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.4. Участвовать в разработке и реализации среднесрочных и стратегических целевых программ развития Общества, затрагивающих вопросы социально-трудовых отношений, а также Программы содействия занятости Работников (ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.5. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы Общества, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины, воспитанию у Работников профессиональной чести. Участвовать на паритетных началах с Работодателем в работе заводских комиссий по трудовым спорам, социальному страхованию, представляя интересы Работников.

6.6. Участвовать в управлении государственными фондами социального страхования, занятости, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет

Благодарю

Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.7. Содействовать в организации отдыха Работников и членов их семей, в том числе летнего отдыха детей Работников, за счет средств субсидий из областного бюджета, за счет бюджета округа Муром, за счет средств федерального бюджета и средств Фонда социального страхования Российской Федерации, а также за счет иных средств в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 15 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.8. Осуществлять взаимодействие с органами государственной власти, органами местного самоуправления, объединениями (союзами, ассоциациями) и организациями по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта (ст. 15 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.9. В соответствии с законодательством осуществлять защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль за соблюдением нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, условий Коллективного договора, оказывать при необходимости бесплатную юридическую помощь.

6.10. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших в порядке, установленном ТК РФ. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников, участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда и здоровья, обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в работе комиссий по специальной оценке условий труда.

6.11. Обеспечить представительство контрольно-ревизионного управления Общества в деятельности ревизионной комиссии Профсоюзного комитета.

6.12. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

6.13. Участвовать в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите Работников (ст. 22 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.14. Принимать меры к недопущению трудовых споров в Обществе по вопросам, включённым в Коллективный договор, при условии их выполнения.

6.15. Направлять из средств формирующих бюджет профсоюзного комитета:

- на формирование фонда «Солидарность» - 6%
- на организацию конкурсов профессионального мастерства, смотра-конкурса «На

Старцев

спартакиады, мероприятий к 1 сентября, ко Дню Матери, посвящения в рабочие, а также проведение совместных мероприятий по ежеквартальным сметам профсоюзного комитета - до 20%

- на реализацию Положения о предоставлении уставных выплат членам профсоюза Первичной профсоюзной организации АО «Муромский стрелочный завод» - до 40%.

7. Контроль по выполнению Коллективного договора

7.1. Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся Сторонами в порядке, предусмотренном для его заключения, после проведения коллективных переговоров, решением Комиссии по проверке выполнения и разработке проекта Коллективного договора путём подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников под роспись. Состав Комиссии по проверке выполнения и разработке проекта Коллективного договора утверждается приказом по Обществу.

7.2. Функции контроля по выполнению настоящего Договора осуществляются представителями Работодателя и Профсоюзным комитетом.

7.3. Подводить итоги выполнения настоящего Договора за год, внося при необходимости изменения и дополнения в его содержание.

7.4. Ход реализации разделов настоящего Договора доводится до сведения Работников путем опубликования годового отчета в СМИ (заводская газета «Стрела»).

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами, распространяется на отношения, возникшие с 01.01.2020 года, и действует по 31.12.2022 года.

8.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Общества, реорганизации Общества в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Общества.

При реорганизации Общества в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

8.3. Стороны могут изменить или дополнить настоящий Договор в течение срока его действия только при условии взаимного согласия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

8.4. В случае резкого ухудшения условий хозяйственной деятельности, финансового положения Работодателя, возможности банкротства и других негативных финансовых последствий для Общества (и, как следствие, Работников) по требованию Работодателя в

Стрела

или приостановить действие части из них до стабилизации финансового положения Работодателя, составив и подписав соответствующее дополнительное соглашение.

8.5. Стороны обязуются обсудить вопрос о принятии нового Договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора.

8.6. Настоящий Договор заключен в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу, по одному для каждой из Сторон Договора, один экземпляр – в Департамент по труду и занятости населения Владимирской области для уведомительной регистрации.

8.7. Электронная версия настоящего Коллективного договора размещается в локальной сети Общества в общем доступе по электронному адресу: Users: / НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ / КОЛДОГОВОР 2020 - 2022.

9. Подписи Сторон:

Генеральный директор АО «ВСП» -
управляющей организации АО «МСЗ»

А.А. Теплоухов

Председатель Профсоюзного комитета
АО «МСЗ»

Т.А. Серегина

СОГЛАСОВАНО:

Члены комиссии:

От Работодателя:

Исполнительный директор
Директор
по экономике и финансам
Начальник управления
закупок и снабжения
Главный инженер
Советник по правовым вопросам
Главный бухгалтер
Начальник ООТиЗ
Начальник ОК

Г.Е. Бурцев
Н.П. Старкова
О.А. Морозова
Р.А. Поляков
М.Н. Паутова
Т.А. Христенко
Е.В. Папкина
О.И. Самохвалова

От Работников:

Л.В. Ломакина
С.Н. Соколов
А.В. Ситников
Н.В. Земсков
О.Г. Андропова
О.А. Салова
Е.А. Князева