



**ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО  
«АШИНСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2013 - 2015 годы**

**г. Аша**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения .....	стр.3
2. Права, обязательства сторон .....	стр.4
3. Занятость .....	стр.4
4. Рабочее время .....	стр.5
5. Отпуск .....	стр.6
6. Оплата труда .....	стр.7
7. Социальные льготы и гарантии .....	стр.8
8. Охрана труда .....	стр.10
9. Работа с молодёжью .....	стр.12
10. Гарантии профсоюзной деятельности .....	стр.12
11. Контроль за выполнением коллективного договора, внесение дополнений и изменений .....	стр.13

### Перечень приложений

**Приложение №1** «Правила внутреннего трудового распорядка»

**Приложение №2** «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем»

**Приложение №3** «Перечень положений и руководящих документов, связанных с расходами на оплату труда работников»

**Приложение №4** «Перечень рабочих мест и размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»

**Приложение №5** «Список профессий с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на получение по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Коллективный договор) основан на законодательных и нормативных правовых актах, действующих на территории Российской Федерации, а также на договоренностях сторон, предусматривающих в ряде случаев более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством.

1.2. Сторонами настоящего договора являются: 1) Работодатель – открытое акционерное общество «Ашинский металлургический завод» (далее - Работодатель или Предприятие), в лице его генерального директора и 2) работники открытого акционерного общества «Ашинский металлургический завод» (далее - Работники). Представителем Работодателя для участия в коллективных переговорах по подготовке, разработке проекта настоящего Коллективного договора и его заключению является генеральный директор открытого акционерного общества «Ашинский металлургический завод», представителем Работников является первичная профсоюзная организация Горно-металлургического профсоюза России открытого акционерного общества «Ашинский металлургический завод» (далее - Профорганизация).

1.3. Выборным профсоюзным органом Профорганизации, реализующим права представительного органа Работников, является профсоюзный комитет (далее - Профком).

Руководителем Профкома, имеющим право без доверенности действовать от имени Профорганизации, является председатель Профкома.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, связанные с трудом, отношения между ОАО «Ашинский металлургический завод» и его работниками.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 22 февраля 2013 года. По истечении установленного срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий.

1.6. Коллективный договор распространяется на все структурные подразделения ОАО «Ашинский металлургический завод».

1.7. Работодатель тиражирует текст коллективного договора в виде брошюр, в количествах, обеспечивающих со стороны соответствующих должностных лиц его реализацию и контроль, а также информирование Работников.

1.8. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.9. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности производства, увеличения прибыли, как источника экономической стабильности Предприятия, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Принимать меры по предупреждению трудовых конфликтов и коллективных трудовых споров, содействовать их конструктивному разрешению.

2.1.2. Предоставлять друг другу информацию, необходимую для контроля по реализации настоящего коллективного договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки следующего коллективного договора.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Принимать меры для достижения максимальной эффективности производства и получения максимальной прибыли на обеспечение:

- здоровых и безопасных условий труда;
- достойной жизни и социальных гарантий Работникам;
- реализации программ развития производства и модернизации оборудования.

2.2.2. Выполнять обязательства установленные настоящим Коллективным договором.

2.2.3. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюза, установленные действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Выполнять обязательства установленные настоящим Коллективным договором.

2.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1).

2.3.3. Добросовестно и с надлежащим качеством исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором. Активно содействовать проводимым работодателем служебным разбирательствам и, в случае необходимости, проходить опрос с использованием полиграфа.

2.3.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников Предприятия.

2.3.5. Соблюдать требования правил по охране труда. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и проверку знаний требований охраны труда.

2.4. Профком обязуется:

- содействовать предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде, а также по другим социально-трудовым вопросам;

- представлять интересы Работников в соответствующих органах и комиссиях;

- воздерживаться от объявления забастовок, а также акций протеста, приводящих к нарушению технологического процесса или наносящих ущерб Работодателю, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства, условий настоящего Коллективного договора.

## 3. ЗАНЯТОСТЬ

3.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работника, и будет принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников:

- представлять информацию Профкому о возможном массовом высвобождении работников в сроки, установленные отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ;

- все вопросы, связанные с изменением структуры Предприятия, его реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с участием Профкома;

- принимать все меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования производства, создания новых рабочих мест, переобучения персонала.

3.2. Лицам, получившим уведомление о сокращении, предоставляется 1 день в месяц для поиска нового места работы с оплатой, исходя из среднего заработка в случае отсутствия предложений по трудоустройству от отдела кадров завода.

3.3. В целях обеспечения занятости, как важнейшего условия материального благополучия Работников, предотвращения массового высвобождения при сокращении объемов производства, Работодатель по согласованию с Профкомом в качестве необходимых мер осуществляет:

- применение режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев с оплатой пропорционально отработанному времени (продолжительность рабочей недели при введении неполного рабочего времени не должна быть менее 16 часов);

- временное прекращение приема новых работников;

- переводы работников, с их согласия, в другие подразделения завода;

- предоставление желающим отпусков без сохранения заработной платы (по личному заявлению) сроком до 2-х месяцев.

3.4. Работодатель предоставляет подразделениям и работникам завода приоритетное право на проведение работ, выполняемых подрядными организациями.

3.5. При найме, переводе работников в подразделения при прочих равных условиях преимущественным правом на трудоустройство пользуются бывшие работники завода, попавшие под сокращение численности, а также акционеры, владеющие акциями, или продавшие их заводу.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Рабочее время – это время в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, настоящего Коллективного договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Предприятия устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации - не более 40 часов в неделю.

4.3. Продолжительность ежедневной работы (смены), графики сменности для различных производственных подразделений, начало и окончание работы, продолжительность перерывов на обед, календари явок на работу определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1).

4.4. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По согласованию тех же сторон, можно изменять начало и окончание ежедневной работы. Данное соглашение устанавливается приказом по заводу.

4.5. В отдельных производствах, где не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается, по соглашению с профсоюзным комитетом завода, введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

4.6. Стороны признают, что исходя из специфики производства возможно привлечение к сверхурочным работам и к работе в выходные дни, с письменного согласия работников.

4.7. Работникам, работающим в вечернюю смену 31 декабря устанавливается сокращенная продолжительность рабочей смены с окончанием смены в 22 часа 00 минут.

Работникам, заступающим в ночь на 1 января устанавливается увеличенная продолжительность рабочей смены с началом смены в 22 часов 00 минут 31 декабря.

Оплата труда производится за фактически отработанное время.

4.8. Для ряда работников Предприятия, ввиду особенностей организации их труда, устанавливается ненормированный рабочий день (приложение № 2). Оплата за работу сверх установленной нормы часов рабочего времени не производится, а компенсируется предоставлением дополнительных дней отпуска за ненормированный рабочий день.

## 5. ОТПУСК

5.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней по графику, учитывающему технологические особенности производства и, по возможности, пожелания работников. Все дополнительные отпуска присоединяются к основной части отпуска.

5.2. Работникам завода предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу во вредных условиях труда при занятости в этих условиях не менее половины рабочего дня;

- за ненормированный рабочий день (приложение №2);

- рабочим участка подготовки шихты ЭСПЦ-2 (машинистам кранов, шихтовщикам, бригадирам шихтового двора, газорезчикам, копровщикам), водителям погрузчика «Фукс» - 3 календарных дня;

- медицинским работникам поликлиники:

- а) врачам, главной медицинской сестре, медицинской сестре процедурного кабинета, фельдшерам-лаборантам, акушерке - 10 календарных дней,

- б) среднему и младшему медицинскому персоналу - 7 календарных дней;

- медицинским работникам профилактория «Металлург»:

- а) врачу зубному, врачу-стоматологу-ортопеду 10 календарных дней,

- б) зубным техникам, санитарке зубного кабинета — 7 календарных дней.

Основание: Постановление Госкомитета по труду и социальным вопросам от 16.06.88 г. №370/II-6.

Ежегодные дополнительные отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляются за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.3. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

5.4. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5. По заявлению работника предоставляется:

- а) дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск (три рабочих дня подряд) в случаях:

- рождения ребёнка,

- смерти супруга(и), членов семьи (дети; сноха; зять; родители обоих супругов; родные сестры, братья, дедушка, бабушка, внуки).

- б) дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск (три календарных дня подряд - день, предшествующий свадьбе; день свадьбы; день после свадьбы) в случаях:

- собственной свадьбы,

- свадьбы детей.

- в) матери или отцу первоклассника дополнительный оплачиваемый отпуск (один рабочий день) 1 сентября (другое число первого дня учебного года);

- г) дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск (один рабочий день) родителям для проводов сына (призывника) на военную службу.

5.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам завода по их письменным заявлениям могут быть предоставлены отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.7. Работодатель делегирует право утверждения графиков отпусков по структурным подразделениям их руководителям, которые несут ответственность за соблюдение утвержденных графиков. Профком делегирует право согласования графиков отпусков по структурным подразделениям цеховым комитетам профсоюза соответствующих подразделений.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства в соответствии с количеством и качеством труда.

Трудовые доходы каждого работника максимальными размерами не ограничиваются, а зависят от результатов его труда.

6.2. Для различных категорий работников стороны договорились применять следующие системы оплаты труда: повременную, повременно-премиальную, сдельную, сдельно-премиальную, индивидуальную, коллективную, аккордную.

6.3. Оплата труда работников производится в соответствии с тарифными ставками, утвержденными приказом по Предприятию, а также в соответствии с положениями, указанными в перечне приложения № 3.

6.4. Положения об оплате труда работников цехов утверждаются начальниками цехов по согласованию с цеховыми комитетами профсоюза. Все остальные положения об оплате труда, о выплатах премий, единовременных вознаграждений и др. утверждаются генеральным директором по согласованию с Профкомом.

О введении новых норм труда, положений об оплате труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

6.5. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого квалификационного разряда, занятого на работах в основных цехах металлургического производства, устанавливается не ниже 0,5 величины прожиточного минимума по Челябинской области.

Тарифная ставка мастера устанавливается не менее ставки подчиненного рабочего высшего квалификационного разряда.

6.6. На Предприятии производятся следующие виды доплат:

- за руководство бригадой;
- за расширение зоны обслуживания;
- за совмещение профессий;
- за профмастерство;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Конкретный размер доплат устанавливается приказом по Предприятию, распоряжением по подразделению.

6.7. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда рассчитаны на основании карт аттестации рабочих мест по условиям труда и определяются в соответствии с Перечнем (приложение № 4), а также учтены тарифными ставками тарифной сетки 1-1.

6.8. Тарификация работ, присвоение разрядов, установление должностных обязанностей производится на основе единых тарифно-квалификационных справочников работ для рабочих и квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.9. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Стороны договорились, что падение производства из-за кризиса на отечественном и мировом рынках является причиной, не зависящей от Работодателя.

6.10. При проведении мероприятий по увеличению заработной платы, исчисление среднего заработка для оплаты больничных листов, командировок, выполнение

государственных обязанностей и оплаты труда работникам, направленным на выполнение других работ с сохранением среднего заработка, производится из расчета среднего заработка, увеличенного на повышающий коэффициент.

6.11. Индексация заработной платы проводится один раз в год (1 июля), путем изменения тарифных ставок приказом по Предприятию.

6.12. Выплата вознаграждений за выслугу лет производится ежемесячно в соответствии с положением, действующим на заводе.

6.13. Выплата заработной платы производится через отделения банков в г. Аше два раза в месяц (10 и 25 числа) и считается приоритетной по отношению к другим выплатам, производимым Предприятием.

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

6.14. Устанавливается единый порядок оплаты труда при выполнении работ различной квалификации:

- труд рабочих-повременщиков и служащих оплачивается по квалификации фактически выполненных работ, но не ниже присвоенного разряда;
- труд рабочих-сдельщиков, работающих по индивидуальным нарядам, оплачивается по расценкам выполняемой работы.

В случае, когда рабочим поручается выполнение работ, квалифицированных ниже присвоенного разряда, выплачивается межразрядная разница.

6.15. При заключении ученических договоров оплата за время обучения производится на основании положения о выплате стипендии и оплате труда учеников в период ученичества.

Рабочим-сдельщикам, закончившим курс обучения, устанавливаются пониженные до 20% нормы выработки в течение первых трех месяцев самостоятельной работы.

6.16. За работу в ночной и вечерней сменах производятся доплаты в следующих размерах:

- работникам подразделений непромышленной группы соответственно 35% и 20% тарифной ставки за отработанное время;
- остальным работникам завода соответственно 40% и 20% тарифной ставки за отработанное время.

Занятым в непрерывном графике с рабочим днем продолжительностью 12 и более часов производится доплата за работу в ночное время в размере 40% тарифной ставки, а работникам, занятым только в ночную смену - 20% за каждый час работы в ночное время.

6.17. По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% начисленной заработной платы.

6.18. Работодатель обязуется обеспечить ежегодный рост среднемесячной заработной платы не ниже индекса потребительских цен к среднемесячной заработной плате предыдущего года.

6.19. Работнику, совершившему по месту работы хищение или попытку хищения имущества Предприятия (в том числе мелкого) поощрительную часть заработной платы не начислять в течении 12 месяцев, начиная с месяца, в котором он совершил хищение.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

Работодатель обеспечивает финансирование и содержание объектов социального назначения: МСЧ и ЖГК, а также производит финансирование оздоровительных, профилактических, спортивных и культурно-массовых мероприятий в пределах утвержденного бюджета.

7.1. Медицинское обслуживание и отдых Работников, а также членов их семей.

7.1.1. Для улучшения медико-санитарного и лечебно-профилактического обслуживания Работников Работодатель ежегодно:



- приобретает медицинскую аппаратуру, оборудование и медикаменты для лечебно-профилактических учреждений завода в пределах утвержденных на год смет;
- обеспечивает (с учетом экономических условий и финансовых возможностей завода) содержание медико-санитарной части предприятия;
- обеспечивает бесперебойную работу здравпункта, его оснащение необходимыми медицинскими препаратами и оборудованием;
- проводит ежегодный медицинский осмотр лиц, связанных с работой во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.2. Профком обеспечивает реализацию путевок для Работников, ветеранов Предприятия и ветеранов ВОВ и труда, находящихся на заслуженном отдыхе.

7.1.4. В летний период Профком организует отдых детей работников Предприятия. Работодатель оплачивает причитающуюся ему сумму за отдых детей работников Предприятия.

7.1.5. В случаях невозможности получения эффективного лечения в профилакториях Предприятия и рекомендации врачебной комиссии МСЧ, Работодатель оплачивает стоимость путевки на санаторно-курортное лечение для работников Предприятия в санатории РФ, исходя из финансовых возможностей, но не более 50%.

7.2. Культурно- массовая и спортивная работа.

7.2.1. В целях улучшения культурно-массовой и спортивной работы среди всех трудящихся завода, Работодатель обязуется:

- создавать условия для участия Работников и членов их семей в спортивно-массовых мероприятиях;
- производить без ущерба для производства подмену в сменах трудящихся, занятых в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

7.2.2. Работодатель финансирует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди Работников, членов их семей и ветеранов Предприятия. Профорганизация 15 % средств профбюджета направляет на поддержку культурно-массовой и спортивной работы среди Работников.

7.3. Пенсионное обеспечение работников.

7.3.1 Работодатель для обеспечения достойного уровня жизни Работников в пенсионном возрасте обеспечивает негосударственное пенсионное обеспечение работников в соответствии с Положением «О негосударственном пенсионном обеспечении работников за счёт средств ОАО «Ашинский металлургический завод» и работников».

7.3.2. При увольнении работника на пенсию выплачивать единовременное вознаграждение в соответствии с Положением «О выплате единовременного вознаграждения работникам завода при увольнении на пенсию».

7.4. Поддержка ветеранов Предприятия.

7.4.1. Ветеранам Предприятия и ветеранам труда проработавшим 25 и более лет на Предприятии, предоставляется преимущественное право на получение путевок в профилактории, оказание материальной помощи, а также других льгот.

7.4.2. Работодатель сохраняет за ветеранами Предприятия право пользования на общих основаниях услугами МСЧ и профилакториев.

7.4.3. На оказание материальной помощи ветеранам войны, ветеранам труда и ветеранам Предприятия Работодатель ежегодно выделяет не менее 300 тыс. рублей.

7.4.4. К юбилейным датам ветеранов Предприятия, Работодатель выделяет единовременное материальное вознаграждение (при общем стаже работы на Предприятии для женщин 25 лет, для мужчин 30 лет).

7.4.5. Работодатель к праздничным датам (1 мая, День металлурга, День пожилого человека, 1 января, 23 февраля (мужчины) и 8 марта (женщины)) выплачивает дополнительную материальную помощь. Ветеранам Предприятия по спискам от Совета ветеранов ОАО «Ашинский металлургический завод».

7.4.6. На оздоровление ветеранов Предприятия выделять в месяц не менее 3 путевок в каждый профилакторий Предприятия.

7.4.7. Работодатель производит бесплатную выписку и доставку деревянных срезок ветеранам ВОВ, а также ветеранам Предприятия, имеющим увечья, инвалидность, проживающим в частном секторе, согласно списков, утвержденных Советом ветеранов ОАО «Ашинский металлургический завод».

7.5. Социальная поддержка женщин и лиц с семейными обязанностями.

7.5.1. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по их прежней работе.

7.5.2. При рождении ребенка одному из родителей - работнику ОАО «Ашинский металлургический завод» за счет средств Предприятия выделяется подарочный комплект.

7.6. Подготовка кадров.

7.6.1. Ежегодно направлять на обучение в ВУЗы на очный факультет – выпускников школ г. Аши, участников программы «Золотой резерв завода».

7.6.2. Работодатель обязуется проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям непосредственно на Предприятии, а при необходимости – в образовательных учреждениях и других организациях.

7.6.3. На период профессиональной подготовки (переподготовки) работников, оплата производится в соответствии с положением о выплате стипендии и оплате труда учеников в период ученичества.

7.6.4. Работодатель создает условия для прохождения производственной практики учащихся школ, училищ, студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, предоставляет рабочие места, выдает спецодежду, закрепляет их за работниками высокой квалификации.

7.6.5. Работникам завода, обучающимся за счет средств Предприятия, выплачивать командировочные расходы исходя из сметы расходов на обучение специалистов.

7.6.6. Предприятие, при возникновении возможности, принимает участие в федеральных программах по предоставлению субсидий организациям, проводящим переподготовку лиц, находящихся под угрозой массового увольнения.

7.7. Другие социальные гарантии.

7.7.1. На поддержку малообеспеченных и нуждающихся Работников Работодатель ежегодно, за счет прибыли выделяет не менее 100 тыс. рублей.

7.7.2. В связи с тем, что размер пособия по временной нетрудоспособности имеет ограничение, Работодатель производит доплату в сумме разницы между средним заработком (используемым для оплаты больничных листов) и оплатой по больничному листу, тем Работникам, у которых размер оплаты по больничному за счет средств ФСС ограничен законодательством.

7.7.3. За работниками, высвобожденными с Предприятия в связи с реорганизацией, ликвидацией Предприятия, сокращением численности или штата, сохраняется право пользования МСЧ в порядке и на условиях, установленных для работников Предприятия, но не более 6 месяцев со дня увольнения.

7.7.4. Работодатель реализует Работникам имеющееся у него жилье на более выгодных условиях, чем для других покупателей.

7.7.5. Управление и контроль за расходованием средств фонда социального страхования на Предприятии осуществляет комиссия по социальному страхованию, состоящая из равного числа представителей Работодателя и Работников.

## **8. ОХРАНА ТРУДА**

8.1. Стороны договорились, что политика Работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности Предприятия.

Настоящим подчеркивается, что создание здоровых, безопасных условий труда, комфортной среды на рабочих местах в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами, являются одними из главных обязанностей Работодателя. Непременным условием ведения работ является их безопасность.

8.2. Работодатель проводит работу по охране труда согласно законодательству РФ в соответствии с системой управления охраной труда и промышленной безопасности на Предприятии.

8.3. Для предупреждения производственного травматизма, профессиональных заболеваний, обеспечению требований охраны труда и сохранению здоровья работников на Предприятии создается комитет (комиссия) по охране труда на паритетной с профсоюзом основе. Предписания комитета (комиссии), а также предложения уполномоченных по охране труда, обязательны для рассмотрения руководителями структурных подразделений.

8.4. Работодатель совместно с Профкомом организуют в каждом структурном подразделении выборы уполномоченных по охране труда, их обучение и оказывают им поддержку в выполнении возложенных на них обязанностей, предусмотренных Положением об уполномоченном по охране труда, обеспечивают их правовой и нормативно-технической литературой.

8.5. Работодатель создает уполномоченным (доверенным) лицам профсоюза по охране труда необходимые условия для выполнения ими общественных обязанностей, предусматривает меры их морального, материального поощрения.

8.6. Работодатель обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда. Работодатель организует участие представителей Работников в аттестационной комиссии.

Результаты аттестации используются для разработки и выполнения мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда, обоснования предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.7. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты производится в соответствии с «Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Хранение, стирка, ремонт средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств Работодателя.

8.8. Работодатель оборудует санитарно-бытовые помещения, комнаты для отдыха в рабочее время, посты с аптечками (укомплектованные набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи), аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной (подсоленной) водой или чаем.

8.9. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам выдается молоко или другие равноценные пищевые продукты. (Приложение №5).

8.10. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами расследования, Работодатель в качестве возмещения морального вреда выплачивает его семье сверх установленных законодательством сумм единовременную материальную помощь в размере годового заработка работника.

Указанные выплаты не производятся, если работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

8.11. На период работы в комиссиях по расследованию несчастных случаев, по аттестации рабочих мест по условиям труда Работодатель освобождает представителей Работников от основной работы с сохранением рабочего места и среднего заработка.

## 9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. Работа с молодежью является одним из приоритетов кадровой политики Предприятия и заключается в следующем:

а) выявление перспективных молодых работников с целью их дальнейшего профессионального роста;

б) проведение ежегодной научно-технической конференции с целью содействия в продвижении и внедрения творческих (технических) разработок молодых специалистов;

в) проведение программы «Золотой резерв завода» с целью поддержки одаренных учащихся выпускных классов школ г. Аши и профессиональной ориентации на их дальнейшую работу в структурных подразделениях завода после окончания учебного заведения;

г) приобщение молодежи к активному и здоровому образу жизни.

9.2. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 30 лет.

9.3. Статус молодого специалиста определяется положением «о молодом специалисте».

9.4. Работодатель совместно с Профкомом проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

9.5. Работодатель проводит работу по закреплению на Предприятии молодых кадров, финансирует работу Союза Рабочей Молодёжи в пределах средств, выделяемых для этих целей.

9.6. Для улучшения жилищных условий молодых работников и молодых специалистов, Работодатель предоставляет более льготные условия в договорах купли-продажи жилья.

9.7. Выпускникам школ, поступившим на обучение за счет средств Предприятия, Работодатель ежемесячно выплачивает стипендию согласно «Положения о стипендиатах».

9.8. За вновь принятым молодым работником Работодатель закрепляет шефа-наставника для проведения индивидуальной воспитательной работы, овладения профессией и адаптации в коллективе.

9.9. Ко Дню молодежи Работодатель по ходатайству Совета рабочей молодежи поощряет молодых работников, совмещающих труд с активной общественной работой.

## 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель и должностные лица обязаны соблюдать права профсоюза, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором.

10.1. Для реализации предоставленных законодательством прав и уставных задач Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование: помещения (кабинеты №№ 102, 103 в здании заводоуправления) оборудованные мебелью, средствами связи, современной оргтехникой и компьютером, подключенным к локальной сети Предприятия, организует за счет предприятия хозяйственное содержание и уборку помещений, ремонт средств связи и оргтехники.

10.2. Работодатель ежемесячно и бесплатно удерживает из заработной платы членов профсоюза, членские взносы в установленном Уставом ГМПП размере и перечисляет их после выдачи заработной платы работникам Предприятия на расчетный счет Профорганизации в течении 5 дней.

10.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, комиссии по трудовым спорам и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены без их согласия на другую постоянную работу без согласия Профкома.

10.4. Для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных органов или краткосрочной профсоюзной учебы, работодатель освобождает участников этих

мероприятий от работы на время полной продолжительности мероприятия, сохраняет средний заработок и оплачивает расходы по командировке.

10.5. Работодатель содействует Профкому в организации обучения профактива по вопросам экономики, социального партнерства, охраны труда и социального страхования.

10.6. Работодатель не вмешивается в деятельность профорганов на Предприятии, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих их право и деятельность.

10.7. На Работников, избранных трудовым коллективом на освобожденные должности в профсоюзные органы и работающих в профорганах по найму распространяются действия положений о премировании, выплаты вознаграждений, а также другие льготы, предусмотренные на Предприятии и все гарантии, предусмотренные законодательством и Коллективным договором.

10.8. В целях более оперативного руководства Предприятием, в случаях, не требующих отлагательств, Генеральный директор, Совет директоров ОАО «Ашинский металлургический завод», принимают решение по согласованию с председателем Профкома. Это относится к тем решениям, согласование которых с профсоюзным комитетом требует Трудовой Кодекс Российской Федерации.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ**

11.1. Работодатель и Профком обеспечивают самостоятельный контроль за выполнением Коллективного договора в пределах своих полномочий, по итогам года отчитываются перед Работниками по его выполнению.

11.2. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по дополнению, изменению или заключению нового Коллективного договора. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон постановлением совместной комиссии. Принятые изменения и дополнения договора (и его приложений) доводятся до сведения Работников.

11.3. При выявлении случаев неисполнения или ненадлежащего исполнения Коллективного договора Стороны проводят взаимные консультации по существу вопроса. Принятые решения имеют обязательную силу для обеих Сторон. При недостижении согласия между Сторонами составляется протокол разногласий, после чего спорные вопросы разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

От Работодателя:  
Генеральный директор  
ОАО «Ашинский  
металлургический завод»  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013г.

От Профсоюзного комитета:  
Председатель профкома  
ОАО «Ашинский  
металлургический завод»  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013г.

\_\_\_\_\_ В.Ю. Мызгин

\_\_\_\_\_ Ю.И. Курицын