

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
акционерного общества «Салаватстекло»
на 2023-2025 годы

Раздел I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор АО «Салаватстекло» разработан и заключен на 2023-2025 годы равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства предусмотренных в Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в АО «Салаватстекло» (далее – Общество) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством социальные льготы и гарантии, предоставляемые работникам Общества в соответствии с коллективным договором, а также воспроизведение основных положений трудового законодательства, имеющих наибольшее значение для работников.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются акционерное общество «Салаватстекло» в лице генерального директора С.А. Агуреева, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и работники Общества, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзной организацией АО «Салаватстекло» в лице ее председателя В.И. Ракина, с другой стороны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Общества, включая штатных работников профсоюзного комитета.

1.4. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Общества, локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, недействительны и не подлежат применению.

1.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса, необходимую информацию.

По итогам года работодатель обязуется отчитываться перед работниками, их представителями о выполнении коллективного договора на конференции и собраниях.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Раздел II
ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязан:

2.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на АО «Салаватстекло», условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров работников.

2.1.2. Принимать все усилия для экономического роста Общества в условиях возрастающей конкуренции на потребительском рынке.

2.1.3. Принимать все необходимые меры по исправному содержанию техники, основного и вспомогательного оборудования, совершенствованию технологии производства, внедрению новых технологий, экономному использованию топливно-энергетических ресурсов.

2.1.4. Создавать необходимые условия для профессионального роста, повышения квалификации работников. Формы подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

2.1.5. При внедрении новых технологий и организации производства по уже существующим технологиям, обеспечивать соблюдение норм и условий охраны труда, требований по охране атмосферы, земли и вод от вредных сбросов.

2.1.6. Обеспечить уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора в Филиале ГКУ Юго-восточный межрайонный ЦЗН по г. Салавату, а также доведение его текста до работников Общества.

2.1.7. Создавать безопасные, здоровые условия труда, внедрять средства техники безопасности, коллективной и индивидуальной защиты, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

2.1.8. Финансирование культурно-массовых, спортивно-массовых мероприятий для сотрудников Общества производить по заявкам накануне их проведения.

2.1.9. Осуществлять политику морального стимулирования работников Общества.

2.1.10. Безвозмездно предоставлять выборному органу профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет) помещения для работы и проведения заседаний (собраний), хранения документов с необходимыми для его деятельности оборудованием (средства связи, оргтехника), мебелью, нормативно-правовыми документами. Расходы по уборке и охране помещений возлагаются на работодателя.

2.1.11. Принимать решение с учетом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.1.12. Исполнять иные обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

2.1.13. Осуществлять качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, по обращению застрахованных лиц, работающих у него, информировать о перечисленных страховых взносах на страховую и накопительную части трудовой пенсии. Обеспечивать сохранность архивных документов Общества, в том числе по личному составу.

2.2. Работодатель имеет право:

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника, в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

В случае, когда вышеуказанные причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев, в порядке установленном ст. 74 ТК РФ.

2.3. Работники обязаны:

2.3.1. Добросовестно качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, выполнять установленные нормы труда, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять требования, установленные локальными нормативными актами, соблюдать технологии и обеспечивать выпуск качественной продукции, соблюдать требования по охране труда, пожарной, промышленной безопасности, экологические требования.

2.3.2. Бережливо относится к имуществу Общества и других работников.

2.3.3. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Общества.

2.3.4. Не разглашать персональные данные других работников, коммерческую и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в Обществе.

2.3.5. Действовать в интересах Общества, пресекать посягательства на собственность Общества, недобросовестные действия, наносящие ущерб Обществу.

2.3.6. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, локальными нормативными актами Общества и действующим законодательством.

2.3.7. Проявлять взаимную вежливость и уважительно относиться друг к другу, поддерживать стабильный морально-психологический климат в коллективе, вести себя достойно, не допускать фактов оскорбления друг друга.

2.4. Работники имеют право:

2.4.1. На осуществление всех прав, предусмотренных ст. 21 ТК РФ.

2.4.2. В случае возникновения трудового спора обращаться в комиссию по трудовым спорам.

2.5. Профсоюзный комитет обязан:

2.5.1. Содействовать эффективной работе Общества присущими профсоюзу методами и средствами.

2.5.2. Не допускать конфликтных ситуаций, разногласий; способствовать их урегулированию путем переговоров внутри Общества.

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. Получив полномочия от трудового коллектива на подписание коллективного договора:

- осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде и норм настоящего коллективного договора;

- участвовать в разработке мер по социальной защите работников;

- получать от работодателя информацию об экономическом положении Общества; об условиях труда на рабочих местах, внедрении новой техники и технологии, показатели состояния заболеваемости и травматизма, полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

- заблаговременно получать от работодателя информацию о планируемых переходах на новые формы и методы хозяйствования, сокращения численности или штата работников, материалы по предполагаемому изменению норм и оплаты труда;

- представлять интересы работников, являющихся членами профсоюзной организации, в том числе интересы всех работников Общества независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, в соответствии со ст. 30 ТК РФ;

- согласовывать социальные льготы и гарантии, закрепленные в коллективном договоре работникам, не являющимся членами профсоюзной организации.

2.6.2. Пользоваться другими правами, предоставленными законодательством.

2.7. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства привлекаются к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел III

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель уведомляет профсоюзную организацию и органы службы занятости не менее чем за три месяца о намерении ликвидировать или реорганизовать Общество, частично приостановить производство, если это может повлечь за собой массовое сокращение рабочих мест.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При массовом сокращении использовать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- сократить количество или отказаться от проведения сверхурочных работ и работ в выходные или нерабочие праздничные дни (кроме подразделений, где невозможно приостановить производство);

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы, за исключением специалистов, которые отсутствуют среди высвобожденных работников;

- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники, за исключением специалистов, которые отсутствуют среди высвобожденных работников;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца.

3.2.2. Не допускать увольнения по сокращению одновременно обоих супругов (работников Общества).

3.2.3. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства работников, увольняемых из организаций-банкротов, в организации, создаваемые на базе их имущества.

3.2.4. Трудоустраивать на прежнее место работы военнослужащих, демобилизованных из рядов Вооруженных Сил Российской Федерации, ранее работавших в Обществе, после их увольнения с военной службы по призыву в течение 1 месяца.

Раздел IV

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В Обществе устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя, с двумя выходными днями суббота и воскресенье, а также нерабочими праздничными днями, установленными законодательством.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства.

4.2. Продолжительность рабочего времени для работников, занятых на производстве с непрерывным циклом производства, определяется в соответствии с графиками сменности, утвержденными работодателем.

4.3. При выполнении отдельных видов работ или когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или

еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом считать три календарных месяца (квартал).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и/или неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Общества.

4.4. Работникам Общества предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней (для отдельных категорий работников - в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ.

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- отдельным категориям работников в соответствии с законодательством;
- работникам с ненормированным рабочим днем согласно перечню, установленным работодателем локальным нормативным актом, с учетом мнения профсоюзного комитета;
- работникам, имеющим звание «Ветеран АО «Салаватстекло» – 1 календарный день.

4.7. Оплачиваемые отпуска вне графика предоставляются работникам Общества на основании их письменных заявлений в следующих случаях:

- отцу при выписке жены с ребенком из роддома, если указанное событие приходится на рабочий день (смену) – 1 день;
- одному из родителей или другому лицу, воспитывающему ребенка, при поступлении ребенка в первый класс, в День знаний – 1 день, если он выпадает на рабочий день (смену);
- для организации похорон близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) – 3 дня.

4.8. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в Обществе может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов. В случае фактического привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, отношения сторон регулируются ст. 113 ТК РФ.

4.9. Подготовительно-заключительное время для проведения работ отдельным категориям работников (перед началом и после окончания смены), а так же время проведения предрейсового/ послерейсового медицинского осмотра входит в состав рабочего времени и составляет 20 минут при осуществлении перевозок на территории Общества и за его пределами; не более 3-х часов при осуществлении междугородних перевозок.

4.10. Стороны пришли к соглашению, что работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней в связи:

- а) со свадьбой самого работника;
- б) со свадьбой детей;
- в) со смертью близких родственников;
- г) с рождением ребёнка.

4.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возраст-

те до четырнадцати лет без матери, по его письменному заявлению может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней.

Раздел V

ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает оплату труда в соответствии с должностью, специальностью, квалификацией и с учетом вложенного труда, его количества и качества на основании, утвержденного работодателем локального нормативного акта.

5.2. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим осуществляется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) или с учетом профессиональных стандартов.

5.3. В отдельных случаях работодатель имеет право выдавать премии отдельным трудовым коллективам и работникам по итогам их работы, а так же за участие в производственном соревновании, конкурсе профмастерства и за выполнение целевого задания связанного с производством в порядке и на условиях установленных работодателем внутренними нормативными актами.

5.4. При невыполнении норм труда, неисполнении должностных обязанностей по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненных работ. Продукция, оказавшаяся браком по вине работника, оплате не подлежит.

5.5. Командировочные расходы оплачиваются работодателем в размере не ниже установленного законодательством.

5.6. Заработная плата работникам Общества выплачивается в соответствии с трудовым законодательством в следующие сроки:

- за первую половину месяца – 26 числа отчетного месяца,
- за вторую половину месяца – 11 числа месяца следующего за отчетным.

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

5.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала. В случае невыплаты в срок, отпуск переносится по согласованию с работником до получения им отпускных выплат.

5.8. Работника производится повышенная оплата труда в виде компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок к часовым тарифным ставкам (окладам):

5.8.1. Компенсационные выплаты:

- а) работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 15 %;
- б) за работу в ночное время – 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов);
- в) за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочно – в соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ;
- г) за работу, связанную с использованием сведений, составляющих государственную тайну – в соответствии с действующим законодательством;
- д) районный коэффициент (за особые климатические условия) – 15 %;

5.8.2. Стимулирующие выплаты:

- а) за профессиональное мастерство согласно локальному нормативному акту;
- б) за совмещение профессий/ должностей, выполнение обязанностей временно отсутствующего и расширение зон обслуживания согласно локальному нормативному акту;
- в) за руководство бригадой бригадирам согласно локальному нормативному акту;

5.9. Стимулирующие выплаты за выполнение установленных показателей определяются локальными нормативными актами работодателя с учетом финансового состояния Общества.

5.10. Работодатель обеспечивает месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

5.11. Работодатель обязуется обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников с учетом индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном локальными нормативными актами не реже одного раза в год при наличии прибыли.

5.12. Исходя, из финансового состояния Общества, работодатель может при освоении новых производств (видов продукции) за работником сохранять его прежнюю заработную плату, на период освоения нового производства (вида продукции).

5.13. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.14. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на зарплатный картсчет, открытый работнику в Сбербанке. Получение наличных денежных средств производится по пластиковой карте в пунктах обслуживания держателей карт (на территории Общества и города)

5.15. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать работников о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.16. За работу в выходной или нерабочий праздничный день оплата производится не менее чем в двойном размере.

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

Рабочим, работающим по графикам с пятидневной рабочей неделей с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), за исключением работников получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе выплачивается дополнительное вознаграждения из расчета минимальной заработной платы установленной федеральным законом и месячной нормы рабочего времени и оформляется внутренним нормативным актом.

5.17. Время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.18. Изменение системы оплаты труда работникам производится согласно принятому решению администрации с учетом мнения представительного органа работников Общества в соответствии с трудовым законодательством.

5.19. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случае, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.20. По усмотрению работодателя, исходя из финансового состояния Общества, заключаются договора добровольного медицинского страхования работников.

Раздел VI ОХРАНА ТРУДА

6.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции в установленном законодательством порядке (работ, услуг).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Для организации и проведения общественного контроля охраны труда со стороны уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза предоставлять время для выполнения возложенных на них обязанностей. Совместно с профсоюзной организацией проводить обучение и проверку знаний в области охраны труда с выдачей соответствующего удостоверения;

6.2.2. Осуществлять работы по подготовке структурных подразделений Общества к работе в осенне-зимний период;

6.2.3. Осуществлять организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, обязательных психиатрических освидетельствований с целью определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.2.4. Осуществлять приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Работодатель имеет право с учетом мнения представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

За счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

6.2.5. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, осуществлять выдачу бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.2.6. Обеспечить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников (руководители, специалисты, служащие, рабочий персонал) в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

6.2.7. Обеспечить на территории Общества работу здравпункта для оказания первой медицинской помощи.

6.2.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Организовать ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под подпись.

6.2.10. Осуществлять выделение средств на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, при наличии финансирования из Фонд пенсионного и социального страхования РФ, с оплатой 15 % от полной стоимости путевки работником.

6.3. Льготы, гарантии и компенсации по охране труда предусмотренные Постановлениями Правительства РФ отражаются в локальных нормативных актах работодателя.

6.4. Работники, допустившие нарушения требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, несут ответственность в установленном законом порядке.

Раздел VII

УСЛОВИЯ ТРУДА И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

7.1. При регулировании труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями стороны будут руководствоваться нормами ст. 253-264 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, а также законодательством РБ.

7.2. Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Раздел VIII

УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8.1. Работодатель обязуется:

- создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии с гл. 32 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию в соответствии со ст. 173-174 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня впервые;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям;
- решение вопросов по молодежным проблемам производить с учетом мнения представительного органа работников;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;
- предоставлять льготы молодым работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;
- организовывать конкурсы «Лучший по профессии», посвящение в молодые рабочие, проведения КВН, вечеров отдыха и т.д.;
- осуществлять контроль соблюдения установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением (ст. 173-177 ТК РФ) и т.д.);
- поощрять молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

Раздел IX

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель:

- 9.1. Вправе организовать на производстве во время обеденного перерыва горячее питание через столовую и медицинское обслуживание.
- 9.2. Организует деятельность комиссии по социальному страхованию.
- 9.3. Организует оздоровление детей работников в детских оздоровительных лагерях с оплатой 30 % от полной стоимости путевки. Для многодетных семей, имеющих 3-х и более детей, одна путевка на семью выделяется бесплатно.
- 9.4. Обеспечивает работников Общества, имеющих детей в возрасте до 14 лет включительно детскими новогодними подарками бесплатно, согласно списку, сформированному на дату 01 декабря текущего года.
- 9.5. Предоставляет при наличии финансирования материальную помощь:
- а) работникам, чьи дети идут в первый класс впервые, в размере 2 000 рублей;
 - б) в случае смерти работника Общества, для организации похорон, одному из близких родственников (мужу, жене, отцу, матери, детям) при наличии свидетельства о смерти в размере 40 000 рублей;
 - в) в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) работника Общества, для организации похорон при наличии свидетельства о смерти в размере 10 000 рублей;
 - г) работникам Общества, при увольнении в связи с уходом на пенсию по возрасту и непрерывно проработавшим в Обществе:
 - менее 20 лет в размере 5 000 руб.;
 - 20 лет и более – 7 000 руб.

Раздел X

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ, ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституциями РФ и РБ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Законом РБ «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами РФ;
- 10.2. Работодатель признаёт, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:
- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
 - содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров, и разногласий.

10.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов, указанные права и интересы работников независимо от их членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

10.4. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель ежемесячно и бесплатно в течение 5 рабочих дней после выплаты заработной платы перечисляет членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников – членов профсоюза согласно их письменным заявлениям на расчетный счет профсоюзной организации и предоставляет сведения о полноте удерживаемых профсоюзных членских взносов.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с условиями заключенного с профсоюзной организации договора на оказание представительских услуг, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размерах и порядке, указанных работниками в заявлениях.

10.5. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка:

- председатели цеховых профсоюзных комитетов, не освобожденные от основной работы, на 4 часа в неделю;
- профсоюзный актив на 4 часа в неделю;
- председатели цеховых молодежных советов, не освобожденные от основной работы, на 2 часа в неделю;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполкомов, президиумов и т.п.) без сохранения заработной платы.

10.6. Освобожденные от основной работы профсоюзные работники (председатель профсоюзной организации), избранные в профсоюзные органы АО «Салаватстекло», обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором.

10.7. Председатель профсоюзного комитета, председатели цеховых профсоюзных комитетов, председатель комиссии профкома по охране труда, уполномоченные профкома по охране труда не могут быть уволены без предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.8. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа, а при её отсутствии, с письменного согласия работника, другая равноценная работа.

Раздел XI

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В течение срока действия настоящего коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения, согласованные в установленном порядке сторонами коллективного договора.

11.2. Инициатором предлагаемых дополнений и изменений может выступать любая из сторон. Каждая из сторон в течении срока действия настоящего договора не может совершать действия и принимать решения, идущие в нарушение условий коллективного договора.

11.3. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.