
Коллективный договор
открытого акционерного общества
«Ефремовский завод синтетического каучука»,
продленный на 2017 - 2019 г.г.



**ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ
«ЕФРЕМОВСКИЙ
СИНТЕТИЧЕСКОЕ
(ОАО «ЕЗС**

301840, Тульская область, г. Ефремов, ул. Стро
ОГРН 1027100507136, ИНН 7113000847, КПП

Исх. № 02-05 от « 13 » 04 2017г.

В соответствии со статьей 5
уведомительной регистрации Коллек
работниками ОАО «Ефремовский з
2017-2019 г.г.

Генеральный директор ОАО «ЕЗСК»

**Глава администрации
муниципального образования
город Ефремов**

Курсаев М.А.

для исполнения

для ответа

для рассмотрения

Александров

для сведения

для работы

для руководства в работе

М.Е.

[Signature]

[Signature]

С.Г.Балтабаев

дата

№ 23-25/3536

документа

« 14 » 04 2017

Копия(и) направлена(ы)

подпись

« » 2017

[Signature]
В.А. Беликов

**ПРОТОКОЛ ПОДПИСАНИЯ
ПРОДЛЕННОГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
НА 2017 – 2019 гг.**

Коллективный договор между работодателем и работниками ОАО «ЕЗСК» продленный на период 2017 – 2019 гг., утвержденный «12» апреля 2017 года.

ПОДПИСАН СТОРОНАМИ «12» апреля 2017 года.

От имени работодателя колдоговор подписал:

Беликов Владимир Анатольевич – генеральный директор ОАО «ЕЗСК»



От имени работников по их поручению колдоговор подписал:

Вогман Сергей Владимирович – председатель первичной профсоюзной организации ОАО «ЕЗСК»



Коммерческий договор поручен в присутствии:

Крешова Юрия Ивановича

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to Yuri Krushov.

и Мирошниковой Надежды Вячеславовны

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to Nadezhda Miroshnikova.

Представитель работников

Председатель ППО ОАО «ЕЗСК»

С.В. Вогман

« 12 » апреля 2017 г.



Представитель работодателя

Генеральный директор ОАО «ЕЗСК»

В.А. Беликов

« 12 » апреля 2017 г.



Коллективный договор

открытого акционерного общества

«Ефремовский завод синтетического каучука»

продленный на 2017 – 2019 г.г.

Коллективный договор открытого акционерного общества «Ефремовский завод синтетического каучука» продленный на 2017-2019 гг. прошел уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования город Ефремов под № 12 / 16-14 от 17.04.2017г.

Председатель комитета по экономике,
развитию малого, среднего бизнеса
и организационной работе администрации
муниципального образования город Ефремов

М.Л. Кирсанова



Раздел I. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: открытое акционерное общество «Ефремовский завод синтетического каучука» в лице генерального директора В.А. Беликова, именуемого далее работодатель (администрация) и работники предприятия в лице их представителя первичной профсоюзной организации открытого акционерного общества «Ефремовский завод синтетического каучука». Настоящий договор заключен в целях:

- обеспечения соблюдения и защиты социальных, трудовых и экономических прав, льгот и законных интересов работников ОАО «ЕЗСК»;
- создания благоприятных условий деятельности предприятия;
- установления за счет средств предприятия дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых и социальных льгот и гарантий для работников ОАО «ЕЗСК»;
- обеспечения соблюдения прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и экономические отношения между работниками ОАО «ЕЗСК» и работодателем.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством, Отраслевым тарифным соглашением, областным трехсторонним соглашением и с учетом международно-правовых норм.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников предприятия, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательств Российской Федерации, имеющие наибольшее значение для работников.

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ОАО «ЕЗСК». Работники ОАО «ЕЗСК» привлеченные к уголовной, административной, дисциплинарной ответственности могут быть, по совместному решению работодателя и профсоюзного комитета, лишены полностью или частично льгот и компенсаций, предусмотренных данным коллективным договором и обеспечиваемых за счет собственных средств.

1.3. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не в праве в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств, но вправе через постоянно действующую Согласительную комиссию по коллективному договору вносить изменения и дополнения в действующий коллективный договор, не уменьшающих уровень социальной защищенности работников.

Стороны обязуются извещать работников о содержании изменений и дополнений, внесенных в коллективный договор в течение месяца.

1.4. Администрация обязуется размножить и довести до сведения работников ОАО «ЕЗСК» текст коллективного договора совместно с профкомом не позднее 1 месяца со дня подписания его сторонами. Знакомить письменно всех работников предприятия и вновь поступающих на работу с условиями настоящего договора.

Раздел II. Права и обязанности сторон.

2.1. Заключив настоящий договор, стороны признают взаимные права и обязанности, обусловленные Конституцией РФ, Законами РФ, Законами Тульской области, Генеральным, Трехсторонним областным, Отраслевым (тарифным) соглашениями, нормативными актами и настоящим договором, и обязуются:

- проводить политику, направленную на повышение доходов работников ОАО «ЕЗСК»;
- соблюдать взаимные права и обязательства, условия настоящего договора, строить свои взаимоотношения на принципах взаимопонимания, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достижения компромиссных решений, соблюдения законодательства, полномочности представителей сторон, сотрудничества;
- вести целенаправленную работу по созданию на предприятии здорового морально-психологического климата, развитию творческого отношения к труду, повышению эффективности и качества работы, привлечению рабочих и служащих к систематическим занятиям физкультурой и спортивными мероприятиями;
- организовывать проведение торжественных совместных мероприятий и награждение лучших работников предприятия в связи с профессиональным праздником и знаменательными датами;

- принимать оперативные меры по рассмотрению и решению возникающих конфликтных ситуаций на предприятии и в подразделениях завода.

2.2. Работодатель помимо обязанностей, предусмотренных ст. 22 ТК РФ, обязан:

- прибыльно вести финансово-экономическую, хозяйственную деятельность предприятия для обеспечения роста реальной заработной платы и своевременной выплаты заработной платы, социальных гарантий и льгот работающим и их семьям, стабильной работы предприятия и дальнейшего развития производства;

- обеспечить сохранность имущества предприятия;

- обеспечить необходимые условия труда для выполнения норм выработки;

- ежемесячно информировать коллектив о финансово-экономической и хозяйственной деятельности предприятия, материально-техническом обеспечении, техническом и социальном развитии через средства массовой информации и другими способами;

- организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно, по своей специальности и квалификации, создав условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

- обеспечить работникам оплату труда в соответствии с присвоенными разрядами, квалификацией, занимаемой должностью и утвержденными системами оплаты труда;

- создать надлежащие организационно-технические, экономические, социальные, культурные, бытовые условия для высокопроизводительной работы;

- обеспечить условия для повышения квалификации кадрового резерва;

- обеспечить централизованный сбор членских профсоюзных взносов;

- при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывать мнение профсоюзного комитета ППО ОАО «ЕЗСК»;

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- обучать работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

2.3. Работодатель помимо прав, предусмотренных ст. 22 ТК РФ, имеет право, при наличии у работника нарушений трудовой дисциплины, не выполнении работником условий и обязательств трудового и коллективного договора лишить работника полностью или частично всех видов премий, надбавок (доплат) установленных приказом по заводу.

2.4. Первичная профсоюзная организация и профком представляют и защищают профессиональные, трудовые, социальные и иные права и интересы членов профсоюза, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

2.5. Профком обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному, качественному выполнению трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня оплаты труда работников, улучшения условий труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего договора, других актов, действующих на предприятии в соответствии с законодательством;

- представлять и защищать социально-трудовые права и интересы членов профсоюза первичной профсоюзной организации в инстанциях и органах всех уровней.

2.6. Работники имеют право:

- на равное вознаграждение за равный труд, но не ниже установленного настоящим коллективным договором минимального размера оплаты труда;

- пользоваться льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством и настоящим договором;

- обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с выполняемой работой, ее условиями, оплатой и своими социально-бытовыми проблемами к специалистам и руководству предприятия;

- на материальную и иную помощь предприятия при решении профессиональных и социально-бытовых вопросов.

2.7. Работники ОАО «ЕЗСК», помимо ст. 21 ТК РФ обязаны:

- повышать производительность труда и квалификацию;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую и морально-психологическую атмосферу в коллективе, уважать друг друга;

- проходить в установленном порядке обязательные обучение и проверку знаний требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности в объеме своих обязанностей и соблюдать эти требования.

2.8. Работники уполномочивают профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ОАО «ЕЗСК» вести коллективные переговоры по подготовке проекта коллективного договора и его заключению от имени работников.

2.9. В случае невыполнения работодателем основных мероприятий (введение, замена и пересмотр норм труда, оплата труда и ее индексация, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации, обеспечение занятости работников, социальное обеспечение и медицинское страхование, обеспечение нормального функционирования профсоюза) и обязательств данного договора, профсоюзный комитет ОАО «ЕЗСК» имеет право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Раздел III. Организация и оплата труда, рабочее время и время отдыха.

3.1. Установление системы оплаты труда, размеров тарифных ставок (окладов), премий, иных поощрительных выплат, а также соотношений в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия, норм труда производится работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета ОАО «ЕЗСК».

Все изменения в размерах и условиях оплаты труда производятся работодателем с обязательным извещением работников ОАО «ЕЗСК» не позднее, чем за 2 месяца.

3.2. На ОАО «ЕЗСК» установлены повременная, повременно-премиальная, сдельно-премиальная и сдельная системы оплаты труда.

3.3. Оплата труда промпersonала производится в соответствии с тарифными сетками, разработанными администрацией и принятыми работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета ОАО «ЕЗСК».

Оплата труда работников обслуживающих производств производится в соответствии с тарифной сеткой (тарифными сетками) для работников обслуживающих производств, разработанными администрацией ОАО «ЕЗСК» и принятыми работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета ОАО «ЕЗСК».

3.4. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих производится на основе должностных окладов, устанавливаемых администрацией в соответствии с должностью, квалификацией работника и утвержденным штатным расписанием. При этом учитывается объем, сложность задач, уровень ответственности.

3.5. Разряд рабочим устанавливается решением квалификационной комиссии.

3.6. В целях усиления материальной заинтересованности работников в выполнении заданий по объему выпуска и реализации продукции, улучшения качества труда и продукции, отсутствию перерасхода по себестоимости продукции на предприятии осуществляется премирование работников за основную деятельность в соответствии с Положениями об оплате труда и премировании работников структурных подразделений ОАО «ЕЗСК», принятыми работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета ОАО «ЕЗСК».

3.7. Минимальную заработную плату работников ОАО «ЕЗСК» установить в размере, определяемом Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

3.8. Удельный вес постоянной части в структуре заработной платы работника (тарифная ставка (оклад) с учётом доплат за условия труда, многосменный режим работы и других доплат и надбавок, носящих постоянный характер) не может быть менее 70 процентов её общего размера.

3.9. Минимальный размер месячной тарифной ставки является основой для дифференциации минимальных размеров тарифных ставок и должностных окладов всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом пропорций в уровнях оплаты труда.

3.10. Минимальный месячный размер тарифной ставки 1 разряда 1 тарифной сетки работников, занятых в нормальных условиях труда, ежегодно индексируется работодателем на уровень инфляции по РФ по данным Росстата с учетом финансово-экономического положения организации.

Тарифные ставки обслуживающих производств индексируются одновременно с индексацией тарифных ставок промышленно-производственного персонала.

3.11. Тарификация работ и профессий рабочих производится на основе единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а при организации труда руководителей, специалистов и служащих – квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.12. Нерабочие праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе, оплачиваются в соответствии со ст. 112 ТК РФ и решением согласительной комиссии на основании приказа по заводу. Работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам в режиме постоянного дневного графика работы, при повременно-премиальной и сдельно-премиальной системам оплаты труда (кроме работников находящихся на простое) оплата производится за каждый час праздничного дня исходя из установленной для данного работника продолжительности рабочего времени, в размере 2/3 от часовой тарифной ставки при нормальных условиях труда в соответствии с присвоенным разрядом, без начисления премии на вышеуказанный тариф. Работникам, труд которых оплачивается по сдельным расценкам, оплата производится в размере 2/3 от сдельной тарифной ставки при нормальных условиях труда.

3.13. Общество по итогам работы за месяц (не позднее 8 числа следующего месяца) выдает всем работникам расчетные листки по заработной плате, с указанием в них о составных частях причитающейся заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.14. Работодатель производит выплату заработной платы путём: выплаты аванса - 25 числа каждого месяца, окончательный расчет по заработной плате – 8 числа месяца, следующего за расчетным.

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

Сумму аванса, выплачиваемого работнику, установить в размере 4000-00 рублей.

Аванс начислять работникам, полностью отработавшим первую половину месяца.

Работникам, не полностью отработавшим первую половину месяца, аванс в установленном размере начислять пропорционально отработанному времени.

Аванс не начислять:

- временным работникам, в том числе принятым на сезонные работы;
- работникам, имеющим взыскания по исполнительным листам в размере 50% заработной платы и более;
- работникам, получившим заемные средства и внеплановый аванс по заявлению.

Должностные лица, виновные в задержке выплаты заработной платы, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

На ОАО «ЕЗСК» применяется безналичный метод выплаты заработной платы, оплаты отпусков, пособий по социальному страхованию, компенсаций и т.д. путём перечисления соответствующих сумм на указанные работниками счета в банках. Выплата причитающихся работнику сумм производится с использованием банковской пластиковой карты.

Оплату услуг банка производит работодатель на условиях заключаемого с банком договора.

3.15. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат причитающихся работнику, работодатель выплачивает денежную компенсацию в размере одной стопятидесятой ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Основанием признания факта несвоевременной выплаты заработной платы работникам, получающим заработную плату безналичным методом, является факт отсутствия причитающихся к выплате денежных средств на личных счетах работников в банке на дату выплаты заработной платы, установленную настоящим коллективным договором, при наличии подтверждающей справки банка, где находятся личные счета работников.

3.16. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем согласно ТК РФ с учётом мнения профсоюзного комитета ППО ОАО «ЕЗСК» после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выпуска продукции и выполнения работ, улучшения материально-технического снабжения, условий труда.

Пересмотр норм труда возможен при условии выявления устаревших и необоснованных норм труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя, если они перевыполняются за счет применения работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда для выполнения установленных норм труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.17. Работникам, занятым непосредственно в производствах, цехах, на участках и работах с вредными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12%, с особо вредными условиями труда – в размере 24% тарифной ставки (оклада) работника, согласно перечню профессий, производств (работ) с вредными и особо вредными условиями труда.

3.18. Высококвалифицированным работникам приказами генерального директора могут устанавливаться персональные надбавки (доплаты), по согласованию с цеховым комитетом профсоюза.

3.19. Производить выплату межразрядной разницы рабочим-сдельщикам, когда им по характеру производства поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных разрядов.

Выплата не производится, если по характеру производства выполнение работ различных разрядов входит в круг постоянных обязанностей работника.

3.20. Производить оплату работникам за время вынужденной остановки производства и время простоя по вине работодателя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей его тарифной ставки (оклада) при нормальных условиях труда. При этом под указанными причинами понимается прекращение производства в связи с остановкой предприятия (цеха, участка) на капитальный ремонт либо текущий ремонт, либо в связи с консервацией оборудования. В этом случае издается приказ, оговаривающий причины простоя.

Работникам, в период вынужденной остановки производства (простой, консервация) выполняющим утвержденные работодателем (приказ, письменное распоряжение) производственные задания, производить оплату в размере 100% тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника согласно ст. 157 ТК РФ не оплачивается.

3.21. Заем в счет заработной платы выдаётся работникам по их заявлениям один раз в течение календарного года.

3.22. При многосменной работе устанавливается доплата, за каждый час работы в ночное время:

- работникам цехов 100-107, ДК-4, ДК-5, ДК-7, ДК-11, ДК-1-5а, 62-Д-1, 20-74а, 21, ОТК, АТиХО – в размере 60% тарифной ставки (оклада);

- работникам цехов, (а также других структурных подразделений) 13, Е-8-15, 17, 24, заводоуправления, ЦЗЛ, бытовых корпусов 50-96, здравпункта – в размере 40% тарифной ставки (оклада).

3.23. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и др. производятся в соответствии с Положениями об оплате труда и премировании работников структурных подразделений завода и на основании приказов генерального директора ОАО «ЕЗСК», с согласия работника.

3.24. Установить 3-х месячный расчетный период для исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпусков при условии, если работник полностью отработал в трёхмесячном расчётном периоде и если это не ухудшит положение работников. В противном случае расчет производить в соответствии с законодательством РФ.

3.25. В период действия коллективного договора администрация предприятия стремится в ходе поэтапного повышения заработной платы довести:

- уровень 1 разряда тарифной сетки №1 при нормальных условиях труда повременно до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения Тульской области;

- довести среднюю заработную плату работников завода до среднего уровня заработной платы по соответствующему виду экономической деятельности (химической отрасли).

3.26. Для работников ОАО «ЕЗСК» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями подряд. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.27. Для работников, занятых на работах, где по характеру производства и условиям работы нельзя установить пятидневную рабочую неделю, вводятся графики сменности.

3.28. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), время начала и окончания рабочей смены, время перерывов в работе для отдыха и приема пищи, время специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда, а также работающих полный рабочий день в помещениях, где температурный режим не соответствует санитарным нормам, и порядок их предоставления определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» и

графиками сменности, утвержденными администрацией по согласованию с профкомом, с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива.

3.29. Работодатель и работники ОАО «ЕЗСК» обязуются строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, являющиеся приложением к настоящему договору. (Приложение №1).

3.30. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех работников ОАО «ЕЗСК» предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, работникам до 18 лет – 31 календарный день, работающим инвалидам – 30 календарных дней.

Очередной отпуск предоставляется работникам в соответствии с графиком отпусков, утвержденным начальником цеха и согласованным с цеховым комитетом профсоюза.

До утверждения (за месяц до наступления календарного года) графики отпусков доводятся до сведения работников.

Утвержденные графики отпусков доводятся до сведения работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых не должна быть менее 14 календарных дней.

Одному из родителей, имеющих троих и более детей в возрасте до 16 лет и с которыми дети проживают, ежегодно предоставляется дополнительный трехдневный оплачиваемый отпуск.

При имеющихся производственных возможностях предоставлять очередные отпуска в летнее время, а также в период зимних каникул или в начале учебного года матерям, имеющим детей-первоклассников, в рамках утвержденного графика отпусков.

При имеющихся производственных возможностях предоставлять супругам, работающим в ОАО «ЕЗСК», возможность одновременного использования ежегодного отпуска.

3.31. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы на ОАО «ЕЗСК» работникам, отработавшим:

- от 10 до 20 лет включительно – 1 день;
- от 21 до 30 лет включительно – 2 дня;
- 31 год и более – 3 дня.

3.32. Все дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску продолжительностью 28 календарных дней.

3.33. Выплату заработной платы за все время отпуска производить за три дня до начала отпуска.

3.34. На период освоения нового производства (продукции) производить работникам доплаты до прежнего среднего заработка.

3.35. Работникам, занятым непосредственно в производствах, цехах, на участках и работах с вредными и особо вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно «Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Раздел IV. Содействие занятости, социальные защиты, льготы и гарантии.

4.1. Принимая во внимание, что ОАО «ЕЗСК» имеет огромное значение в экономической и социальной жизни города, отсутствие перспективных рынков труда в регионе, стороны признают, что сохранение уровня занятости работников предприятия в этих условиях является первостепенной задачей.

Профком и работодатель договорились о нижеследующем:

4.1.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия и его реорганизацией, сокращением численности или штата, решать в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором.

4.1.2. Укомплектование подразделений завода при наличии вакансий кадрами производить преимущественно за счет:

- внутризаводских перемещений работников;
- студентов вузов по заключенным договорам;
- переквалификации высвобождаемых работников;
- уволенных со срочной службы из Вооруженных Сил РФ, призванных на службу из ОАО «ЕЗСК»;
- вновь принимаемых работников на завод (дети работников ОАО «ЕЗСК» пользуются преимуществом при приеме на работу при условии, если один из родителей проработал непрерывно на заводе свыше 15 лет).

4.1.3. При возникновении необходимости массового сокращения штата работников ОАО «ЕЗСК» администрация обязуется:

- выделять специальных должностных лиц, отвечающих за проведение различных этапов по сокращению штата или численности работников;
- проводить предварительное согласование с профсоюзным комитетом планов мероприятий по сокращению штатов или численности работников ОАО «ЕЗСК».

4.1.4. Проводить с участием профкома оценку любых организационных преобразований на предприятии с целью их влияния на численность занятых, а также мер социальной защиты в случае высвобождения.

4.1.5. Работникам, отработавшим на заводе от 3-х лет и выше и высвобождаемым с завода, предупрежденным о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, штата, выплачивается разовое пособие в сумме – 12000-00 рублей.

4.1.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения за счет средств предприятия на профессии, по которым имеются вакансии.

4.1.7. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, помимо категорий работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, работникам ОАО «ЕЗСК»:

- предпенсионного возраста (за 2 года до возникновения права на получение пенсии) при непрерывном стаже работы на заводе не менее 15 лет.

4.1.8. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата на основании письменного заявления работника и приказа работодателя, предоставлять один день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы, с последующим предоставлением подтверждения о самостоятельном поиске работы.

4.2. Женщинам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, производится с их согласия обучение с целью повышения квалификации или переподготовки в том случае, если они не могут быть использованы по прежнему месту работы в виду ликвидации должности.

На время обучения производится доплата до среднего заработка по этой специальности.

4.3. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме после ознакомления с установленным в порядке, предусмотренном законом РФ, для данного рабочего места классом условий труда и в соответствии с ТК РФ с вновь принимаемыми на работу лицами. Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится с их письменного согласия.

Не допускать приема и перевода женщин на работы, на которых ограничивается или запрещается применение труда женщин.

4.4. Обеспечить приоритетное право работникам завода перед работниками сторонних организаций при привлечении для производства подрядных, строительных, ремонтных и других работ.

4.5. Не допускается увольнение при сокращении численности или штата в течение 6 месяцев одновременно двух работников одной семьи.

4.6. При высвобождении работников предпенсионного возраста (за 2 года до возникновения права на получение пенсии), по соглашению между работником и работодателем, производить выплату за счет средств предприятия ежемесячного пособия – до размера пенсии по старости – до достижения неработающим пенсионного возраста.

4.7. Ликвидация предприятия, его подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы предприятия, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущее за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) профсоюзного комитета ППО ОАО «ЕЗСК» и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников предприятия.

4.8. Передача предприятия из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора (контракта). При смене собственника предприятия, а равно его реорганизации (слияние, присоединение, разделение, преобразование) трудовые отношения с согласия работника продолжают. Прекращение в этих случаях трудового договора (контракта) по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников.

4.9. Администрация и профком обязуются совместно с местным органом самоуправления в случае возникновения забастовочной ситуации определить минимум необходимых работ (услуг), которые должны проводиться в период забастовки.

4.10. Индивидуальные трудовые споры, возникающие на предприятии, рассматриваются Комиссией по трудовым спорам ОАО «ЕЗСК», образованной и осуществляющей свою деятельность в соответствии с ТК РФ и Положением о КТС.

Председателю комиссии по трудовым спорам за выполнение возложенных обязанностей производить доплату в сумме 700 рублей ежемесячно, секретарю комиссии по трудовым спорам – 500 рублей ежемесячно.

4.11. Предоставлять членам комиссии по трудовым спорам свободное от работы время с сохранением среднего заработка для участия в работе указанной комиссии.

Членам комиссии по трудовым спорам предоставляются права и гарантии согласно ст. 171 ТК РФ.

4.12. Привлекать и использовать иностранную рабочую силу в соответствии с действующим законодательством и с учетом мнения профсоюзного комитета ППО ОАО «ЕЗСК».

Раздел V. Охрана труда.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить приоритет сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности предприятия.

5.2. Работодатель обязан обеспечить всем работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства и методы безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм, обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

5.3. Работники предприятия имеют право на получение льготной пенсии по списку № 1 и № 2 в соответствии с перечнем рабочих мест, наименований профессий и должностей, утвержденным Правительством РФ.

5.4. Работники предприятия обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания и нарушениях по охране труда.

Работники имеют право в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей их жизни и здоровью, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений, письменно уведомив об этом непосредственного руководителя. Наличие опасности фиксируется актом установленной формы на предприятии, за подписью свидетелей и уполномоченного лица профсоюза по охране труда.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Обеспечить систематический контроль за состоянием окружающей среды в пределах санитарно-защитной зоны ОАО «ЕЗСК».

5.5.2. Не допускать превышения установленных лицензией на комплексное природопользование нормативов на вредные выбросы (сбросы) и размещение отходов производства.

5.5.3. Осуществлять санитарно-гигиенический контроль за вредными факторами труда (запыленность, загазованность, вибрация, шум, температура, влажность, освещенность) на рабочих местах.

5.5.4. Обеспечить контроль за качеством питьевой воды во всех цехах завода.

5.5.5. Обеспечить выполнение годовых природоохранных мероприятий в цехах завода, направленных на улучшение экологической обстановки.

5.5.6. Систематически выполнять работы по озеленению и благоустройству территорий, закрепленных за цехами завода, согласно плану мероприятий.

5.5.7. Обеспечить безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и применяемых сырья и материалов.

5.5.8. Обеспечить финансирование, разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями безопасности и гигиены труда.

5.5.9. Проводить расследование всех несчастных случаев на производстве и случаев профзаболеваний в соответствии с действующим законодательством, нормативными документами, с участием профсоюзных органов.

5.5.10. Информировать работников при поступлении на работу и в процессе работы об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

5.5.16. Работодатель производит возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, в сумме 25 тысяч руб.

5.5.17. Установить за счет средств предприятия единовременную компенсацию дополнительных расходов потерпевшим в результате несчастного случая на производстве, нуждающимся в специальном уходе.

Выплата компенсации производится на основании письменного заявления пострадавшего и приказа работодателя в соответствии с решением совместной комиссии по охране труда и окружающей среды.

5.5.18. Установить за счет средств предприятия выплату ежемесячного денежного пособия в размере 100% от установленного (на день выплаты) минимального размера оплаты труда по Российской Федерации детям, потерявшим кормильца в результате несчастного случая на производстве (каждому ребенку), до достижения ими 18 лет, а в случаях продолжения учебы – до 23 лет.

Работодатель производит единовременное возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профзаболеваний, подтвержденных актом установленной формы, при исполнении ими своих трудовых обязанностей за счет средств предприятия:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности 1 группы -200 тысяч рублей;
- при установлении инвалидности 2 группы -100 тысяч рублей;
- при установлении инвалидности 3 группы и получении профзаболевания, подтвержденного актом установленной формы -15 тысяч рублей;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 10 тысяч рублей.

Выплаты возмещения вреда по каждому отдельному случаю производятся с учётом ранее выплаченных сумм.

5.5.19. Выплаты, предусмотренные п.5.5.16., п.5.5.17., п.5.5.18., не производятся, если работник находился в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения.

5.5.20. Время обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров подлежит оплате в размере среднего заработка работника. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Время, затраченное работниками на обучение (повышение квалификации) в выходные дни и в нерабочее время, подлежит оплате в размере среднего заработка работника.

5.5.21. На отдельных рабочих местах (производствах), где по условиям работы нельзя установить перерыв, предоставлять возможность приема пищи в течение рабочей смены в комнатах приема пищи и в столовых завода.

5.5.22. За счет средств предприятия проводить обязательные периодические медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их письменным заявлениям в соответствии с медицинскими заключениями и компенсировать затраты работников на медицинские осмотры, проведенные при поступлении на работу (после того как работник отработал на ОАО «ЕЗСК» более 3-х месяцев), а также на ежегодные медицинские санитарные осмотры, в соответствии с требованиями Минздравсоцразвития РФ.

Время прохождения медосмотров подлежит оплате в размере среднего заработка работника.

Время прохождения обязательного периодического медосмотра во внерабочее время подлежит оплате в размере среднего заработка (полный рабочий день) или предоставлению другого времени отдыха по желанию работника.

5.5.23. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях завода.

5.5.24. Администрация и профсоюзный комитет совместно обеспечивают выборы уполномоченных лиц по охране труда профсоюза в подразделениях завода, создают им необходимые условия для осуществления общественного контроля за соблюдением на предприятии законодательства и иных нормативных актов по охране труда, организуют их обучение за счёт средств предприятия, а также за счёт средств Фонда социального страхования РФ.

5.5.25. Для организации работы по охране труда и окружающей среды на предприятии создается и действует на паритетных началах совместная комиссия в количестве 10 человек из представителей работодателя и профкома. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда и окружающей среды ОАО «ЕЗСК».

5.5.26. Предоставлять два дня в месяц с сохранением средней заработной платы представителю профсоюза в комиссии по охране труда и окружающей среды, уполномоченному инспектору по охране труда профкома для выполнения возложенных на них обязанностей.

5.5.27. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюзного комитета по охране труда освобождаются от выполняемой работы на время краткосрочной учебы с сохранением средней заработной платы.

Уполномоченные профкома по охране труда осуществляют свою деятельность в соответствии с Положением об уполномоченном профкома по охране труда и имеют право беспрепятственно проверять на предприятии соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профкома по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается с учетом мнения профкома.

Администрация обязуется создать необходимые условия для работы совместной комиссии по охране труда, провести их обучение, обеспечить ее правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.

5.5.28. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников согласно ст. 223 ТК РФ в соответствии с требованиями охраны труда. Обеспечить здравпункт транспортным средством для доставки больных или пострадавших в результате несчастного случая на производстве в медицинские учреждения или к месту жительства.

5.5.29. Обеспечить все цехи, участки, производственные подразделения аптечками первой помощи работникам в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития РФ №169 н от 05.03.2011 года и №181 н от 01.03.2012 года, своевременно пополнять их, совместно с профсоюзным активом осуществлять контроль за их использованием.

5.5.30. Оказывать лечебно-профилактическую помощь всем работникам ОАО «ЕЗСК», направленную на нейтрализацию воздействия неблагоприятных факторов производственной среды в объемах, рекомендованными органами здравоохранения Российской Федерации.

5.5.31. Согласно требованиям Системы управления охраной труда (СУОТ) обеспечить ее эффективное функционирование и ежеквартально выделять денежные средства в сумме 25 тысяч рублей на поощрение коллективов, достигших наилучших показателей.

5.5.32. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

5.5.33. Время прохождения ежегодного медосмотра, предаттестационной подготовки и аттестации членов нештатного аварийно-спасательного формирования (НАСФ) ОАО «ЕЗСК» подлежит оплате в размере среднего заработка работника или предоставления времени отдыха по желанию работника с согласия его руководителя.

5.5.34. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на основании статьи 212 ТК РФ и в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Раздел VI. Социально-бытовое и культурное обслуживание. Дополнительные льготы и выплаты работникам и членам их семей.

6.1. Стороны договорились, что администрация организует на производстве общественное питание в заводских столовых из расчета не менее 25 посадочных мест на 100 работающих в наибольшую смену.

6.2. Администрация организует доставку работников завода:

- к месту работы и обратно в цехи и отделения: 20-74а, Д-1 за счет средств завода;
- по окончании вечерней смены по утвержденному маршруту и графикам и обеспечивает достаточным количеством автобусов с оплатой проезда за счет работодателя.
- в обеденный перерыв в столовые и обратно, согласно утвержденному маршруту и графику.

6.3. В случае не обеспечения доставки работников служебным транспортом к месту работы и обратно компенсировать затраты на проезд в пригородном общественном транспорте работникам обслуживающих производств находящихся за чертой города (к месту работы и обратно).

Доставка работников к месту работы и обратно в случае вызова в ночное время осуществляется служебным транспортом предприятия бесплатно, либо за счет предприятия.

6.4. Работодатель компенсирует денежные средства за оплаченные услуги по протезированию зубов работников ОАО «ЕЗСК» в размере 50% сметной стоимости, но не более 10000-00 рублей одному работнику.

6.5. Пенсионером ОАО «ЕЗСК» считается лицо, вышедшее на пенсию с завода по возрасту или на льготных основаниях в связи с особыми условиями труда.

6.6. При выходе на пенсию с предприятия работникам ОАО «ЕЗСК» выплачивается единовременное пособие в размере:

- при непрерывном стаже работы на заводе 20 лет – 4000-00 рублей;
- при непрерывном стаже работы на заводе 21 – 25 лет – 6000-00 рублей;
- при непрерывном стаже работы на заводе 26 – 30 лет – 8000-00 рублей;
- при непрерывном стаже работы на заводе 31 - 35 лет – 10000-00 рублей.
- при непрерывном стаже работы на заводе 36 - 39 лет – 15000-00 рублей.
- при непрерывном стаже работы на заводе 40 и более лет – 20000-00 рублей.

6.7. Установить на заводе как символ трудовых заслуг перед коллективом звание «Заслуженный ветеран труда ОАО «ЕЗСК» и присваивать его в соответствии с утвержденным положением (премирование производить в размере 10000-00 рублей).

6.8. Отмечать юбилеи непрерывной работы на предприятии:

- при непрерывном стаже работы 15 лет – объявление благодарности в приказе по заводу и премирование в сумме 1000-00 рублей;
- при непрерывном стаже работы 20 лет – объявление благодарности в приказе по заводу и премирование в сумме 2000-00 рублей;
- при непрерывном стаже работы 25 лет – объявление благодарности в приказе по заводу и премирование в сумме 3000-00 рублей;
- при непрерывном стаже работы 30 лет – объявление благодарности в приказе по заводу и премирование в сумме 4000-00 рублей;
- при непрерывном стаже работы 35 лет и далее, через каждые 5 лет, – объявление благодарности в приказе по заводу и премирование в сумме 6000-00 рублей.

6.9. Отмечать юбилеи работников, начиная с 50-ти лет со дня рождения и далее через 10 лет, при непрерывном стаже работы на заводе:

- мужчины – 20 лет, женщины – 15 лет – объявление благодарности и премирование в сумме 2000-00 рублей;
- мужчины – 25 лет, женщины – 20 лет – объявление благодарности и премирование в сумме 3000-00 рублей;
- мужчины – 30 лет, женщины – 25 лет – объявление благодарности и премирование в сумме 4000-00 рублей;
- мужчины – 35 лет, женщины – 30 лет – объявление благодарности и премирование в сумме 5000-00 рублей;
- мужчины – 40 лет, женщины – 35 лет – объявление благодарности и премирование в сумме 6000-00 рублей.

6.10. Выплаты, предусмотренные в пунктах 6.6, 6.7, 6.8, 6.9 настоящего коллективного договора являются единовременными, и производятся на основании решения заводской комиссии при отсутствии у работника дисциплинарных взысканий за последние 5 лет работы в ОАО «ЕЗСК».

6.11. Выплачивать материальную помощь в размере 3000-00 рублей одному из членов семьи:

- на похороны работников завода и их близких родственников (жена, муж, дети, мать, отец), а также оказывать материальную помощь на похороны пенсионеров завода и бывших работников завода, не являющихся пенсионерами, уволившихся на общих основаниях, связанных с инвалидностью и отработавших на заводе не менее 20 лет.

В случае отсутствия близких родственников, выплату материальной помощи на похороны производить брату, сестре, а при отсутствии родственников – лицам, непосредственно организовавшим похороны;

- в случае пожара, затопления, ограбления (не по вине работника) – работникам завода и пенсионерам завода.

Для целей данного пункта необходимое требование к пенсионерам завода непрерывный стаж работы на предприятии не менее 20 лет.

Лица, не получившие по каким-либо причинам материальную помощь на похороны, могут обратиться за её получением в любое время в период действия настоящего коллективного договора, но не позднее одного года со дня смерти.

6.12. Предоставлять материальную помощь лицам, уволенным для прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы в размере 3000-00 рублей (при условии, если работник отработал не менее 3-х месяцев).

6.13. Работодатель обязуется проводить текущий и капитальный ремонты столовых, обеспечивать их оборудованием, посудой, инвентарем, моющими средствами. Своевременно перечислять деньги за ЛПП, спецмолоко в соответствии с утвержденными сметами и календарем платежей на текущий месяц.

6.14. Работникам профсоюзного комитета ППО ОАО «ЕЗСК» и бывшим работникам партийного комитета предприятия для целей настоящего коллективного договора считать стаж работы также, как и работникам завода, с учетом непрерывного стажа в этих подразделениях.

Работникам, уволенным с завода для прохождения срочной службы в Вооруженных силах СССР или России, на учебу (по направлению завода), на строительство МЖК, на инвалидность (если получение инвалидности связано с производством) и сразу после этого вернувшимся на завод, для целей настоящего коллективного договора считать стаж работы непрерывно с учетом времени проведенного вне завода.

6.15. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска, до 5-и календарных дней, без сохранения заработной платы в случаях, собственной свадьбы, похороны близких родственников, рождения ребенка, а также 1 сентября – День знаний – 1 день (матери, отцу).

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14-ти лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14-ти календарных дней по письменному заявлению работника.

6.16. Членам комиссии по социальному страхованию обеспечиваются гарантии и вознаграждения, предусмотренные Положением «О комиссии соц. страхования ОАО «ЕЗСК».

6.17. Работодатель производит ежегодно подписку на газеты для Совета ветеранов завода, оплату расходов за услуги районного узла связи, обеспечивает канцтоварами.

6.18. Работодатель по ходатайству цехового комитета и профкома оказывает материальную помощь работникам завода перенесших операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев, в размере 3000-00 рублей.

6.19. Работодатель оказывает материальную помощь ко Дню Победы участникам Великой Отечественной войны из числа неработающих пенсионеров завода в сумме 5000-00 рублей.

6.20. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь одному из родителей – работников ОАО «ЕЗСК» в сумме 5000-00 рублей на каждого новорожденного.

6.21. Работодатель один раз в год оказывает единовременную материальную помощь в сумме 3000-00 рублей одному из родителей - работников ОАО «ЕЗСК», воспитывающему 3-х и более детей в возрасте до 18 лет.

6.22. Работодатель один раз в год оказывает единовременную материальную помощь в сумме 5000-00 рублей одному из родителей - работников ОАО «ЕЗСК», воспитывающему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, на каждого ребенка-инвалида.

6.23. Работникам ОАО «ЕЗСК» выплачивается компенсация за приобретенные путевки на базу отдыха «Шилово» ЗАО «ЕЗСК сервис» в размере 50% от их полной стоимости.

6.24. Приобретать санаторно-оздоровительные путевки и курсовки с частичной оплатой за счет средств предприятия в размере 90% от их полной стоимости в санаторий-профилакторий ЗАО «ЕЗСК сервис».

Ежегодно организовывать за счет средств предприятия подарки:

- для детей работников ОАО «ЕЗСК» в Новогодние праздники;

Поощрять женщин-работниц ОАО «ЕЗСК» ко дню 8 Марта.

Ежегодно поощрять добросовестных работников в связи с профессиональным праздником Днем Хлеbaka, в соответствии с Положением.

Раздел VII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет представителем, выразителем и защитником профессиональных, социально-экономических и трудовых прав и интересов всех работников предприятия и осуществляет свои взаимоотношения с профкомом в соответствии с Конституцией РФ, законами РФ, конвенциями МОТ, другими нормативно-правовыми актами и настоящим договором.

Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, профсоюзного актива, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

7.2. Профсоюзная организация в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, законодательными актами субъектов РФ, уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации, нормами международного права, соглашениями, настоящим договором.

Через средства массовой информации, имеющиеся на предприятии, профком имеет право информировать работников о деятельности профсоюзной организации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и т.д.).

7.3. Профсоюзный комитет вправе требовать приостановки исполнения управленческих актов, принятых в нарушение коллективного договора и законодательства о труде.

7.4. Для осуществления уставной деятельности профсоюзного комитета администрация предоставляет по его запросу бесплатно и беспрепятственно информацию и копии документов по социально-трудовым вопросам.

Профсоюзные работники (уполномоченные представители) не должны разглашать полученные сведения, если они являются коммерческой тайной.

Лица, разгласившие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством.

7.5. Профком осуществляет контроль за соблюдением администрацией и должностными лицами законодательства о труде и иных актов содержащих нормы трудового права, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

7.6. Профком осуществляет контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых взносов в Пенсионный фонд на лицевые счета работников, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования.

7.7. Профком принимает участие в работе комиссии по специальной оценке условий труда и уточнению списков производств, работа в которых дает право на льготное пенсионное обеспечение.

7.8. Профсоюзный комитет имеет право обсуждать полученную информацию с приглашением должностных лиц, предоставивших такую информацию.

7.9. Работодатель обязан в 7-дневный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

В случае отказа или непринятия мер для устранения нарушений в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральными законами.

7.10. Представители, уполномоченные профкомом, вправе беспрепятственно посещать предприятие, структурные подразделения, рабочие места для выполнения возложенных общественных обязанностей.

7.11. Профсоюзной организации по согласованию с работодателем предоставляется право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания дневной смены, а в определенных подразделениях – не позднее чем за час с начала дневной смены.

7.12. На основе личных письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы указанных работников одновременно с выдачей банками средств на выдачу заработной платы.

Защита индивидуальных интересов и прав работников, не являющихся членами профсоюза, может осуществляться профсоюзной организацией при условии перечисления данными работниками на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы, по заявлению работника.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

7.13. Работодатель предоставляет профсоюзной организации бесплатно необходимые для их деятельности помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной, средства связи, оргтехнику.

Работодатель выделяет бесплатно автотранспортное средство по заявке председателя профкома для выполнения своих обязанностей один раз в неделю.

Хозяйственное содержание, техническое обслуживание, ремонт помещений, охрана производятся за счет средств работодателя.

7.14. На выборных, освобожденных от работы профсоюзных и других, состоящих в штате профкома, работников распространяются социальные гарантии, льготы и денежные выплаты из средств предприятия, а также действие других положений, предусмотренных ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

Работодатель ежемесячно перечисляет на уставную деятельность первичной профсоюзной организации завода денежные средства в размере 57000 (пятьдесят семь тысяч) рублей.

7.15. За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзные органы и лица, входящие в руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральным законом.

Работодатель и должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», невыполнении или нарушении обязательств по коллективному договору несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством.

7.16. Для проведения собраний, конференций, семинаров, профессионального обучения работодатель предоставляет необходимые для этого помещения бесплатно в согласованные с профкомом сроки.

7.17. Профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, предоставляется для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей свободное время (по согласованию с профкомом) с оплатой по среднему заработку:

членам профкома – 16 часов в месяц,

председателям цехкомов, членам комиссий профкома и профгруппоргам – 8 часов в месяц.

7.18. Члены профсоюзного комитета, председатель цехового комитета и его заместитель, члены комиссии по трудовым спорам, не освобожденные от основной работы, могут быть уволены только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа или органа уполномочившего их на представительство, кроме случаев ликвидации предприятия или совершения работником действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение.

Увольнение работников ранее входящих в состав профсоюзных органов (членов профкома, председателя цехкома и его заместителя) в течение 3-х лет после освобождения их с выборных должностей, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома кроме случаев ликвидации предприятия или совершения работником действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение. После истечения 3-х лет с момента освобождения работника с выборной должности увольнение работников производится на общих основаниях.

7.19. Работодатель в обязательном порядке согласовывает с профкомом вопрос об увольнении работника - члена профсоюза по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников предприятия;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

7.20. Председатель профкома и его заместитель по согласованию с работодателем имеют право участвовать на совещании генерального директора.

7.21. Профком имеет право:

- участвовать в рассмотрении коллективных трудовых споров;
- на организацию и проведение забастовок и других коллективных действий;
- направлять администрации представления об устранении выявленных нарушений в вопросах социально-трудового характера;
- участвовать в разработке нормативных документов, касающихся регулирования трудовых, экономических, социальных отношений на предприятии.

7.22. Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также на время краткосрочной учебы, с сохранением среднего заработка за счет средств предприятия.

7.23. В случаях нарушения законодательства о труде профком вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

7.24. Профком обязуется по согласованию с работодателем организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия для работников ОАО «ЕЗСК» и членов их семей, а администрация – осуществлять их финансирование.

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. Ежегодно проводить смотры, конкурсы, соревнования, Дни здоровья в соответствии с утверждаемыми Положениями, выделять денежные средства на организацию проводимых мероприятий и поощрение победителей.

7.25. Профком вправе вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 2-х недельный срок рассмотреть по существу предложение профкома и дать по их поводу мотивированный ответ.

Раздел VIII. Порядок контроля за выполнением коллективного договора, внесение дополнений и изменений.

8.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов и рабочих в работе и развитии предприятия, обеспечения их занятости, усиления социальной защищенности молодых работников, стороны договорились, разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

8.2. Контроль за выполнением договора осуществляется постоянно согласительной комиссией и сторонами самостоятельно.

О ходе выполнения договора профком и администрация отчитываются на конференции трудового коллектива за год, а также ежеквартально предоставляется информация через заводскую газету «Вестник» и заводское радио.

8.3. В целях контроля над правильностью выполнения коллективного договора каждая сторона обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся информацию.

8.4. В целях обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора, организации контроля за его выполнением, подготовки изменений, дополнений и их внесения в действующий коллективный договор, стороны социального партнерства договорились образовать на равноправной основе постоянно действующую комиссию – Согласительную комиссию по коллективному договору.

8.5. Ответственность сторон за выполнение настоящего коллективного договора определяется действующим законодательством РФ.

Заключив настоящий договор, установив права и взаимные обязанности, стороны подтверждают ответственность исполнителей за выполнение условий договора.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение условий коллективного договора без достаточных на это оснований влечет за собой ответственность в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Стороны договорились начать переговоры по заключению нового договора за три месяца до окончания срока действия настоящего договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления предприятием, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем предприятия.

При реорганизации предприятия, изменении форм собственности коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

С инициативой по внесению изменений и дополнений или разработки нового коллективного договора может выступить любая сторона. Сторона, получившая уведомление о начале переговоров, обязана вступить в переговоры не позднее 7 дней.

При смене собственника имущества предприятия, изменении форм собственности действие коллективного договора сохраняет свое действие согласно ст. 43 ТК РФ.

8.6. При возникновении спорных вопросов, связанных с выполнением коллективного договора и возникших в ходе переговоров, стороны разрешают их согласно действующему законодательству.

8.7. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора и соглашений, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде, настоящим коллективным договором и заключаемыми соглашениями.

Раздел IX. Действие коллективного договора и гарантии при ликвидации завода.

9.1. При ликвидации предприятия в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

9.2. При ликвидации предприятия претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого предприятия в соответствии с действующим законодательством. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется по подразделениям (цехам) и среди работников ликвидационной комиссией по согласованию с представителем работников, подписавших Коллективный договор.

9.3. При рассмотрении дела о банкротстве ОАО «ЕЗСК» профсоюзный комитет ОАО «ЕЗСК» представляет интересы работников предприятия как коллективного кредитора по невыплаченной заработной плате работникам в государственных, правоохранительных и других органах, участвует от имени работников предприятия в решении всех вопросов, предусмотренных ФЗ «О несостоятельности (банкротстве) предприятий», в том числе в ведении на предприятии реорганизационных процедур и др.

9.4. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 3 лет, а по принятым обязательствам – до заключения нового коллективного договора.

Настоящий коллективный договор составлен и подписан в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

ОАО «ЕЗСК»

С.В. Вогман

«12» апреля 2017 г.



УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

ОАО «ЕЗСК»

В.А. Беликов

«12» апреля 2017 г.



П Р А В И Л А внутреннего трудового распорядка на ОАО «ЕЗСК»

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны на основании действующего законодательства РФ о труде и являются приложением к Коллективному договору ОАО «ЕЗСК».

1.2. Правила регламентируют порядок приёма, перевода и увольнения работников; основные права, обязанности и ответственность администрации и работников предприятия; устанавливают режим работы, время отдыха; порядок поощрения работников; ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1.3. Правоотношения между работодателем и работниками, которые не оговорены в настоящих правилах, регулируются действующим законодательством РФ.

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка приняты для следующих целей:

- а) укрепления трудовой дисциплины;
- б) повышения производительности труда;
- в) рационального использования рабочего времени;
- г) повышения качества выпускаемой продукции;
- д) повышения эффективности производства.

1.5. В соответствии с Конституцией РФ и действующим законодательством РФ работники ОАО «ЕЗСК» имеют право на труд с оплатой в соответствии с его результатами и в размере установленного государством размера.

РАЗДЕЛ 2

ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют право на труд путём заключения трудового договора (соглашения) между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством и иными федеральными законами.

2.2. При поступлении на работу работник, направляемый на медицинский осмотр, обязан в течение 2-х недель предоставить в отдел кадров, труда и заработной платы заключение медицинской комиссии. При невозможности представить в 2-х недельный срок медицинское заключение поступающий на работу работник обязан сообщить об этом в ОКТиЗ с указанием причин. По истечении 2-х недельного срока в случае непредставления работником медицинского заключения без уважительных причин работодатель имеет право, предоставить работу другому поступающему на работу работнику.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

д) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учётом специфики работы действующим законодательством, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных, действующим законодательством, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине дубликат трудовой книжки поступающему на работу лицу выдается по последнему месту работы в порядке, установленном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

2.3. Трудовые договоры заключаются:

- а) на неопределённый срок;
- б) на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен действующим законодательством и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, в случаях, предусмотренных частью первой ст.59 Трудового кодекса РФ (далее по тексту ТК РФ). В случаях предусмотренных частью второй ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы условий её выполнения.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора, должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.4. При приёме на работу работодатель обязан:

а) ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором;

б) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности и другим правилам по охране труда;

в) обеспечить прохождение медицинского осмотра.

2.5. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и в приказе о приёме на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

а) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

б) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

в) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

г) лиц, окончивших, имеющие государственную аккредитацию, образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

д) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

е) лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

ж) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

з) иных лиц в случаях, предусмотренных действующим законодательством, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей финансовых представительств или иных обособленных структурных подразделений – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев, испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе по уважительным причинам.

2.6. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на другую в другую местность вместе с работодателем.

лем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ.

По письменной просьбе работника или его письменного согласия может быть осуществлён перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ.)

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечёт за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключённому в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или технического характера производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведён без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны вышеуказанными чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При указанных переводах, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- а) соглашение сторон;
- б) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- в) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- г) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- д) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- е) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизацией;

ж) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

з) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

и) отказ работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем;

к) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

л) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.9. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации;

2) сокращения численности, штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного, грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.10. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Одновременно работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор, без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, перечисленным в ст.179 ТК РФ в коллективном договоре.

Высвобождаемым работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца, со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

За высвобожденными работниками сохраняется непрерывный трудовой стаж для оформления пособия по временной нетрудоспособности, если перерыв в работе после увольнения не превысил трёх месяцев.

РАЗДЕЛ 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. На предприятии действуют следующие виды рабочего времени:

- а) нормальная продолжительность рабочего времени;
- б) сокращённая продолжительность рабочего времени;
- в) неполное рабочее время.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- а) 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы;
- б) 5 часа в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- в) 4 часа в неделю – для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

3.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не включает для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.5. Время начала и окончания ежедневной работы на предприятии устанавливается следующее:

а) цехи и подразделения, работающие в три смены:

- 1 смена с 0 до 8.00
- 2 смена с 8.00 до 16.00
- 3 смена с 16.00 до 24.00

б) цехи и подразделения, работающие по графику сменности 12-часовой продолжительности:

- 1 смена с 8.00 до 20.00
- 2 смена с 20.00 до 8.00

в) дневные работники цехов, подразделений и заводоуправления с 8.00 до 17.00.

3.6. Привлечение работников к сверхурочным работам осуществляется на условиях и в порядке, предусмотренном ст.99 ТК РФ.

3.7. Время отдыха – время, в течение которого работник освобождён от исполнения трудовых обязанностей, и который он может использовать по своему усмотрению. Перерыв для отдыха и питания дневным работникам цехов, подразделений и заводоуправления устанавливается продолжительностью 1 час через 4 часа после начала работы.

3.8. На ОАО «ЕЗСК» для работников, работающих в режиме постоянного дневного графика работы, установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев указанных в ТК РФ.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится с их письменного согласия и в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни без их согласия допускается в случаях указанных в ст.113 ТК РФ.

3.11. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

3.12. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется в соответствии с действующим законодательством и иными федеральными законами.

3.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются согласно ст.116 ТК РФ и присоединяются к основному отпуску.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым администрацией цеха с учётом мнения цехового профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

3.15. 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.

РАЗДЕЛ 4

4.1. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- при передвижении по территории завода иметь при себе пропуск установленного образца, а также запрещается выход работника с территории завода до окончания рабочей смены без дополнительного пропуска;
- повышать производительность труда и квалификацию;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую и морально-психологическую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

РАЗДЕЛ 5

5.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного за проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложен-

ные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формам;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

-возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

РАЗДЕЛ 6

ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В ТРУДЕ

6.1. За успехи в труде применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

б) премирование;

в) награждение Почётной грамотой;

г) занесение в Книгу почёта, на Доску почёта;

д) присвоение звания «Заслуженный ветеран труда»;

е) награждение правительственными наградами РФ, присвоение почётных званий РФ.

6.2. Поощрения объявляются приказом по заводу, доводятся до сведения коллектива, заносятся в трудовую книжку работника.

6.3. Работникам завода, добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются также дополнительные льготы, предусмотренные коллективным договором.

РАЗДЕЛ 7

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. В случае задержания на территории и проходных завода работника употребившего алкоголь администрация имеет право за допущенное нарушение применять к нему меры дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения. Факт употребления алкоголя работником должен быть подтвержден в здравпункте завода. При подтверждении факта употребления алкоголя работник не допускается на рабочее место.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работника.

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

РАЗДЕЛ 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Пенсионное обеспечение работников производится в соответствии с Законом РФ «О государственных пенсиях».

8.2. Надзор и контроль, за соблюдением законодательства и правил по охране труда осуществляют специальные уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от администрации предприятия, прокурором и другими контрольными органами в рамках своих полномочий, а также профсоюзным комитетом и его уполномоченными.

8.3. Во всём остальном, что не оговорено в настоящих правилах внутреннего трудового распорядка и работодатель, и работники руководствуются действующим законодательством Российской Федерации о труде.


РАЗРАБОТАЛ:


Начальник ОКТиЗ

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель генерального директора
по экономике и финансам

Начальник юридического отдела


Ю.И. Кулешов


В.В. Дагаев


А.Б. Васильев

Приложение № 2 к Коллективному договору

Согласовано:

Председатель профкома
С. В. Вогмап

Утверждаю:

Генеральный директор
В. А. Беликов



Перечень производств, цехов, профессий и должностей
с вредными условиями труда,
работа в которых дает право на дополнительный отпуск
и сокращенный рабочий день

Наименование производств, цехов	Основание: «Список производств, цехов и должностей с вредными условиями труда»	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)	Примечание: не имеют права на доп. отпуск и сокращенный рабочий день
1	2	3	4	5
Цех 100-107 Аппаратчик дегидратации Рабочие, руководители, специалисты остальных отделений цеха	Р. X п. 285 а Р. X п. 285 б	18 12	6" (6-ти часовой рабочий день установлен только для рабочих, сменных руководителей)	Экономист по планированию и труду. техник по учету производства
Цех ДК-4 Электрогазосварщик	Р. XIII п.2 б, 13 г Р. XIII п.2 в, 13 д	12 (при работах в помещениях, аппаратах) 6 (при наружных работах)		
Цех ДК-5 Электрогазосварщик	Р. XIII п.2 б, 13 г Р. XIII п.2 в, 13 д	12 (при работах в помещениях, аппаратах) 6 (при наружных работах)		
Цех ДК-1-5а Электрогазосварщик	Р. XIII п.2 б, 13 г Р. XIII п.2 в, 13 д	12 (при работах в помещениях, аппаратах) 6 (при наружных работах)		
Рабочая группа ДК-3а Электрогазосварщик	Р. XIII п.2 б, 13 г Р. XIII п.2 в, 13 д	12 (при работах в помещениях, аппаратах) 6 (при наружных работах)		

<p>Рабочая группа ДК-5а Электрогазосварщик</p>	<p>Р. XIII п.2б, 13 г Р. XIII п.2 в, 13 д</p>	<p>12 (при работах в помещениях, аппаратах) 6 (при наружных работах)</p>		
<p>Цех 62-Д-1 Рабочие, руководители и специалисты (отд. Д-1) Рабочие, руководители и специалисты (отд. 62-112) Слесарь-разливщик</p>	<p>Р.Х п. 433 Р.Х п. 283 Р.Х п. 658 Р.Х п. 283</p>	<p>12 12 12</p>		<p>Экономист по планированию и труду</p>
<p>ЦЗЛ Рабочие, руководители и специалисты</p>	<p>Р.Х п. 516</p>	<p>12</p>		<p>Экономист по планированию и труду</p>
<p>Цех Е-8-15 Мастер цеха Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования Слесарь-ремонтник Слесарь-газосварщик</p>	<p>Р. X п. 291 Р. XXXVIII п. 27 а Р. XV п. 13 б Р. XIII п.2б, 13 г Р. XIII п.2 в, 13 д</p>	<p>12 12 6 12 (при работах в помещениях, аппаратах) 6 (при наружных работах)</p>		
<p>Цех 13 Инженер по ремонту и обслуживанию оборудования цехов ЦЗЛ, ДК-4, ДК-11, ДК-5 Инженер по ремонту и обслуживанию оборудования завода</p>	<p>Инструкция п. 14 Р. VII п. 67</p>	<p>12 (пропорц. отработ. времени во вредных условиях) 6 (пропорц. отработ. времени во вредных условиях)</p>		
<p>Цех 17 Слесарь-газосварщик Мастер цеха Слесарь по ремонту и обслуживанию оборудования цехов Слесарь-ремонтник по ремонту аппаратуры Слесарь-ремонтник по ремонту аппаратуры</p>	<p>Р. XIII п.2б, 13 г Р. XIII п.2 в, 13 д Инструкция п. 14 Инструкция п. 14 Инструкция п. 14</p>	<p>12 (при работах в помещениях, аппаратах) 6 (при наружных работах) 6 (пропорц. отработ. времени во вредных условиях) 12 (пропорц. отработ. времени во вредных условиях) 12 (пропорц. отработ. времени во вредных условиях)</p>		

Водитель автокранов, водитель машин с грузоподъемностью от 3 т и выше	Р. XXXIII п. 200 б	12		
Цех 20-74а Машинист компрессорных установок Аппаратчик воздухоподделения Слесарь-ремонтник Лаборант химического анализа	Р. XLIII п. 91 а Р. XLIII п. 3 Р. XXXVIII п. 27е Р. XLII п. 1в	6 6 6 6		
Цех 21 Слесарь по КИПиА уч. №1 (дек. 100-107) Мастер по КИПиА в ц. 100-107	Инструкция п. 14 Инструкция п. 14	12 12		
Цех 24 Машинист тепловоза, помощник машиниста тепловоза Монтер пути	Р. XXXIII п. 6 Р. XXXIII п. 10	12 6 (доп. отпуск предоставляется пропорц. отработанному времени с пневматическим и электрическим ударным инструментом)		
АТиХО Аккумуляторщик Грузчик (уч. погрузочно-разгрузочных работ) Грузчик (уч. по благоустройству и оселению территории) Слесарь по ремонту и обслуживанию перегрузочных машин Водители грузовых автомобилей, в т. ч. спец. авт. с груз. от 1,5 т до 3 т Водители машин с грузоподъемностью от 3 т и выше Слесарь по ремонту автомобилей Водитель грузового автомобиля «Газель», гр. 1,5т-3т от 3т и выше Водитель автобуса Водитель служебных легковых автомобилей	Р. XLIII п. 2а Р. X п. 777 Р. XLIII п. 31 в Р. XXXIII п. 214 б Р. XXXIII п. 200 а Р. XXXIII п. 200 б Р. XXXIII п. 214 Р. XXXIII п. 200 а п. 200 б Р. XXXIII п. 198 Р. XXXIII п. 201	12 12 6 6 6 12 6 6 12 12 6		
АСУиИТ Старший мастер участка по монтажу, обслуживанию и ремонту промышленной автоматики в осн. технол. цехах Кабельщик-спайщик Электромонтер линейных сооружений телефонной связи и радиотелефонии в основных цехах	Инструкция п. 14 Р. XXXIV п. 1 Р. XXXIV п. 11	12 (пропорц. отработ. времени во вредных условиях) 12 6		

Бытовые корпуса Слесарь-ремонтник	Р. XLIII п. 194 б, 198	6		
ОТК Рабочие, руководители и специалисты других производств	Р. X п. 285 б	12		
Заводоуправление Оператор копировальной и инкивательной машины Водитель автомобиля УАЗ - 3701	Р. XLIII п. 109 Р. XXXIII п. 201	6 6		

Начальник ОКТиЗ



Ю. И. Кулешов

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей, работа в которых
даёт право на бесплатное получение молока работникам
по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (АРМ)
и специальной оценке условий труда (СОУТ)

подразделение	Наименование должностей и профессий	Основание приказ №45н от 16.02.2009
1	2	3
ПТ	Электрогазосварщик. Маляр, слесарь-ремонтник в дни работы по наряду-допуску в технологических цехах	п.84,97,194,42, 264 п. 290,285,283, 529 СОУТ 2015
ОТК	Начальник сектора по контролю производства ПИБ, подсобный рабочий сектора по контролю производства ПИБ. Начальник сектора по контролю воздушной среды, промстоков и сточных вод. Лаборант химического анализа, инженер-лаборант сектора по контролю воздушной среды, промстоков и сточных вод	СОУТ 2015 п.137,200,204,218,286, 290,404 П.182,137,200,204,218,28 6,290,404, 419
АСУиИТ	Кабельщик-спайщик	П.151 АРМ 2012
20-74а	Лаборант химического анализа, начальник лаборатории	П.182,200,203,228,256 АРМ 2012
21	Слесарь по КИПиА в основных технологических цехах лаборатории автоматических анализаторов, мастерской пневмоавтоматики, мастерской МИМ (по наряду-допуску). Слесарь по КИПиА манометрической мастерской Мастер по КИПиА участка №1, слесари по КИПиА участка №1 в дни, когда не получают ЛПП.	АРМ 2015 П.137,200,204,218,290, 286,404,419 П.419,283 П.419,404,286, 137, 218, 290,204
АТ и ХО	Аккумуляторщик, слесарь по ремонту перегрузочных машин,	п.200,256 СОУТ 2016 п.256,200,283,281
62-Д-1	Машинист насосных установок отд.Д-1, машинист компрессорных установок отд.Д-1, подсобный рабочий отд. Д-1, аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции отд. Д-1, начальник смены, слесарь-ремонтник, сливщик-разливщик, зам.начальника цеха - начальник отделения Д-1. Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции отд. 72, 101б, аппаратчик сжигания 112г, слесарь-ремонтник, зам. начальник цеха - начальник отделения 62-112г, начальник цеха, механик.	АРМ 2013 п. 290,284, 289 п.256,172,283,639 п. 290,284,289,256, 172,283,639
1000-107	Начальник (зам.) цеха, механик, начальники отделений 105, 104, 103, инженер-технолог цеха,	АРМ 2013 П.137,200,204,218,290, 286,404,419

	инженер-технолог отд. 105, эпергетик, мастер (старший) по ремонту технологического оборудования, мастер по ремонту электрооборудования, начальник смены, аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции, аппаратчик дегидратации, машинист компрессорных установок, аппаратчик перегонки, загрузчик-выгрузчик, помощник мастера по комплектации, уборщик производственных помещений. Слесарь-ремонтник, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрогазосварщик в дни, когда не получают ЛПП	П.194, 97,84,264
ЦЗЛ	Начальник лаборатории синтеза, пачальник сектора новых технологий, начальник лаборатории промышленной экологии, начальник лаборатории стереоспецифической полимеризации, начальник лаборатории физико-химического анализа в дни, когда не получают ЛПП Начальник лаборатории катализа и хроматографии Начальник лаборатории каучука и резины	203,228,256,283,290,286, 289,290,330,639,200,204 СОУТ 2016г СОУТ 2015 г
24	Монтёр пути, электрогазосварщик	П.674 П.194, 97, 84, 264 СОУТ 2015г.
Е-8-15, ДК-4, ДК-5, ДК-3а, ДК- 5а, ДК-1-5а	Электрогазосварщик	П.194, 97, 84, 264 СОУТ 2016 СОУТ 2015
Все подразделен ия завода	Все работники в дни фактической занятости по наряду-допуску в течение не менее чем половины рабочей смены на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем, утверждённом приказом Минздравсоцразвития от 16.02.2009 г. №45н.	П.1 прил. к приказу №245п

Заместитель главного инженера по ПК и ОТ-
Начальник службы

 Г.М. Айрапетян

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей,
работа в которых даёт право на бесплатное получение
лечебно-профилактического питания (ЛПП)
в связи с вредными условиями труда

подразделение	Наименование должностей и профессий	Основание Приказ МЗиСР №46н от 16.02.2009 г
100-107	Мастер смены. Мастер (старший) по ремонту технологического оборудования Мастер по ремонту электрооборудования Аппаратчик полимеризации. Вальцовщик резиновых смесей. Слесарь-ремонтник. Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования. Электрогазосварщик	п. 1916 не менее 1/2 рабочего дня в отд.105 п.1914 п.1914 п. 2585 полный рабочий день в отд.105 п.2584 полный рабочий день в отд.105 п.2587 полный рабочий день в отд.105 АРМ 2013
21	Работники, занятые обслуживанием КИП, а именно: мастер по КИПиА и слесарь по КИПиА на участке №1	п.2581 полный рабочий день в отд.105 СОУТ 2015
ОТК	Мастер контрольный (старший) качества продукции производства ПИБ. Лаборант химического анализа и инженер-лаборант сектора по контролю производства ПИБ. Техник-лаборант сектора по контролю производства ПИБ.	п. 1916 полный рабочий день в отд.105 п.2579 СОУТ 2015 СОУТ 2016
ЦЭЛ	Рабочие, руководители и специалисты, занятые усовершенствованием и рационализацией производственных процессов СКД и ПИБ, а именно: начальник лаборатории промышленной экологии, начальник лаборатории стереоспецифической полимеризации, начальник сектора новых технологий, начальник лаборатории синтеза, начальник лаборатории физико-химического анализа, инженер-лаборант, ведущий инженер-лаборант, инженер-электроник, лаборант химического анализа, лаборант по физико-механическим испытаниям, слесарь-ремонтник	п.2579 полный раб. день СОУТ 2016 СОУТ 2015
	Работники других производств (подразделений) организаций, выполняющие по наряду-допуску полный рабочий день в действующих производствах, в которых, как для основных работников, так и для ремонтного персонала предусмотрена выдача ЛПП.	п.6а) приложения №4 к приказу
	Материцы на период отпусков по беременности и родам, а также по уходу за ребёнком до полутора лет, имевшим до наступления очередного отпуска право на бесплатное получение ЛПП	п.6 е) приложения №4 к приказу

Зам. главного инженера по ПК и ОТ-
начальник службы




Г.М. Айрапетян

Прошнуровано и скреплено
печатью

37 листов

Начальник ОКТИЗ
ОАО "ЕЗСК"


Ю.И. Кулешов

