

Федеральное казенное предприятие
«Пермский пороховой завод»

Принят решением комиссии
по регулированию социально-трудовых
отношений ФКП «Пермский пороховой завод»
25 мая 2020 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2020-2022 годы

ДОГОВАРИВАЮЩИЕСЯ СТОРОНЫ:

От работодателя:

Генеральный директор
ФКП «Пермский пороховой завод»

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
«Пермские пороховики»
Российского профсоюза
работников промышленности



Министерство промышленности
и торговли Пермского края
614015, г. Пермь,
ул. Петропавловская, 56

уведомительно зарегистрирован
№ 221 от 15.07.2020

614113, г. Пермь, ул. Гальперина, 11
Тел. 250-19-05, 250-18-74

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ФКП «ПЕРМСКИЙ ПОРОХОВОЙ ЗАВОД» НА 2020-2022 ГОДЫ

I. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Коллективный договор ФКП «Пермский пороховой завод» (далее – Коллективный договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на Федеральном казенном предприятии «Пермский пороховой завод» (далее – Предприятие), заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Основными целями заключения Коллективного договора являются повышение эффективности работы Предприятия, усиление ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности, обеспечение роста производительности труда, повышение жизненного уровня работников и их социально-правовой защиты.

1.3. Коллективным договором закрепляется комплекс гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемых Работодателем работникам Предприятия и членам их семей с целью закрепления на Предприятии высококвалифицированных кадров, а также повышения их социальной защищенности, жизненного уровня.

1.4. Коллективный договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ и Отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2020-2022 годы.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на работников, работодателя и работников первичной профсоюзной организации, указанных в Коллективном договоре.

1.6. Затраты, связанные с реализацией Коллективного договора, осуществляются в пределах сметы доходов и расходов Предприятия на соответствующий год.

1.7. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.8. Текст вновь заключенного Коллективного договора доводится до работников Предприятия через публикацию в многотиражной газете «Кировец» в течение одного месяца со дня подписания.

1.9. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов Коллективных договоров, заключения Коллективных договоров, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор, а также организации контроля за его выполнением на Предприятии образуется комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (КРСТО) из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

– работники ФКП «Пермский пороховой завод» в лице первичной профсоюзной организации «Пермские пороховики» Российского профсоюза работников промышленности, действующей на основании Устава профсоюза, именуемой далее «Профсоюзная организация»;

– работодатель – ФКП «Пермский пороховой завод» в лице генерального директора, действующего на основании Устава Предприятия, именуемый далее «Работодатель».

2.2. Работодатель признает профсоюзный комитет как орган работников Предприятия, состоящих в первичной профсоюзной организации «Пермские пороховики»:

– при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением;

– при решении социально-трудовых и производственно-экономических вопросов на Предприятии в рамках Коллективного договора;

– при представлении и защите интересов членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – представлении и защите всех работников Предприятия;

– при принятии работодателем локальных нормативных актов, приказов, содержащих нормы трудового права, учет мнения представительного органа работников выражается согласованием этих документов с профсоюзной организацией или получением мотивированного мнения.

2.3. Коллективный договор распространяется на всех работников Предприятия.

2.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях профсоюзной организации.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Принять исчерпывающие меры по обеспечению ритмичной и устойчивой работы в целях стабильной и эффективной деятельности Предприятия.

2.5.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.5.3. Обеспечивать условия для сохранности имущества Предприятия и имущества работников на территории Предприятия.

2.5.4. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров.

2.5.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.5.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.7. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.5.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.5.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.5.10. Рассматривать просьбы, предложения и заявления работников в течение 30 дней и предоставлять работнику ответ в письменной форме.

2.5.11. Совместно с профсоюзной организацией предоставлять два раза в год в отраслевую комиссию отчеты о выполнении Коллективного договора по согласованной сторонами форме (по итогам за полугодие – к 01 сентября отчетного года, по итогам за год – к 01 апреля года, следующего за отчетным).

2.6. Работники обязуются:

2.6.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, способствовать стабильной и эффективной деятельности Предприятия.

2.6.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, обязанности, изложенные в рабочих и должностных инструкциях.

2.6.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

2.6.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.6.5. 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.

2.6.6. Выполнять принятые на себя обязательства перед государством и Предприятием по нераспространению доверенных им сведений, составляющих государственную и коммерческую тайну, а также соблюдать требования внутриобъектового и пропускного режима.

2.6.7. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.6.8. При увольнении вернуть материальные ценности, переданные им во временное пользование.

2.7. Работники поручают профсоюзной организации:

2.7.1. Защищать интересы работников.

2.7.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде.

2.7.3. Содействовать развитию трудового соревнования и наставничества.

2.7.4. Оказывать бесплатные юридические консультации по социальным и трудовым вопросам.

2.7.5. Проводить в трудовом коллективе работу, направленную на:

– создание здорового морально-психологического климата;

- соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- выполнение работниками установленных норм труда;
- соблюдение работниками требований по охране труда и обеспечение безопасности труда;
- бережное отношение работников к имуществу работодателя и других работников.

2.8. Стороны признают и учитывают в работе положения Отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2020-2022 годы.

2.9. В случае принятия работодателем решений, нарушающих условия Коллективного договора, профсоюзная организация вправе внести работодателю представление об устранении этих нарушений. Работодатель в недельный срок рассматривает и дает ответ по существу представления.

2.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения организационно-правовой формы работодателя и распространяется на правопреемника в полном объеме.

2.11. В период действия Коллективного договора стороны обязуются устранять причины и обстоятельства, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников на основании законодательства Российской Федерации.

3.1.2. Информировать работников и представителя работников о задачах и результатах производственно-хозяйственной деятельности Предприятия, об изменениях в вопросах занятости, оплаты и условий труда, о реорганизации, сокращении численности или штата работников.

3.1.3. Регулировать трудовые отношения с работниками на основе положений Трудового кодекса Российской Федерации, Коллективного договора, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников, определенное Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Коллективным договором.

3.1.4. Создавать условия для участия работников в управлении Предприятием в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и Коллективным договором.

3.1.5. Выполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством.

3.2. Профсоюзная организация обязуется:

3.2.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2.2. Проводить работу по формированию у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей.

3.2.3. Поддерживать работодателя в решении задач функционирования Предприятия, направленных на повышение производительности эффективного труда, жизненного уровня работников, защиту их интересов.

3.2.4. Способствовать созданию благоприятного рабочего микроклимата, укреплению производственной и трудовой дисциплины.

3.2.5. Своевременно информировать работодателя о выявленных назревающих трудовых конфликтах и совместно с работодателем предотвращать их путем переговоров и достижения компромиссных соглашений.

3.2.6. Организовывать экономическую учебу профактива, проводить разъяснительную работу в трудовых коллективах по принимаемым на Предприятии локальным актам, организовывать рабочие профсоюзные собрания с информацией об итогах и перспективах производственной деятельности Предприятия и его подразделений.

3.2.7. Обеспечивать сохранность находящихся на балансе и подотчете товарно-материальных ценностей, переданных профсоюзной организации работодателем.

3.3. Стороны договорились о том, что работодатель вправе с соблюдением требований законодательства производить видеонаблюдение на территории Предприятия во всех зданиях, сооружениях и иных объектах в целях обеспечения антитеррористической защищенности и безопасности работников Предприятия.

Работодатель обязуется уведомлять работников о наличии на Предприятии системы видеофиксации и видеоконтроля.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения, основанные на согласии между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Первичная профсоюзная организация может осуществлять ознакомление вновь принимаемых работников с Коллективным договором, локальными нормативными актами в порядке, предусмотренном Коллективным договором (при проведении вводных инструктажей на Предприятии).

4.1.2. О приоритете трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок. Не допускается перезаключение трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры, за исключением случаев, когда перезаключение осуществляется в силу требований законодательства либо по инициативе работника Предприятия.

4.1.3. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией:

- утверждает Правила внутреннего трудового распорядка;
- утверждает режим рабочего времени в организации;
- утверждает форму трудового договора;
- регулирует работу в вечернее и ночное время и устанавливает конкретный размер повышения оплаты труда в вечернее и ночное время;
- устанавливает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска таким работникам;
- устанавливает льготы для работников или отдельных категорий работников;
- применяет суммированный учет рабочего времени;
- устанавливает перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах;
- утверждает графики отпусков;
- устанавливает систему оплаты труда;
- производит индексацию заработной платы;
- вырабатывает порядок применения дополнительных мер поощрения работников, включая социальные гарантии;
- вырабатывает порядок применения дополнительных мер, обеспечивающих безопасные условия труда работникам;
- производит сверхурочные работы и привлекает работников к работе в выходные дни;
- определяет место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме;
- устанавливает дни выплаты заработной платы;
- устанавливает конкретный размер повышения заработной платы труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- определяет системы нормирования труда;
- определяет порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками;
- принимает необходимые меры при угрозе массовых увольнений;
- утверждает форму расчетного листка работника.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформлять заключением письменного трудового договора в двух экземплярах установленной формы как на неопределенный срок, так и определенный срок не более 5 лет

в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Коллективным договором.

4.2.2. Своевременно, на основании медицинского заключения, переводить беременных женщин на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

4.2.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организацией, по основаниям пунктов 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производить с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации.

4.2.4. Не допускать принуждения работников:

– к изменению трудового договора в связи с введением режима неполного рабочего дня и неполной рабочей недели;

– к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

– к подаче заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации или в связи с сокращением численности или штата работников Предприятия.

4.2.5. По возможности трудоустроить работников Предприятия - инвалидов труда, работников с остаточной трудоспособностью, имеющих профессиональные заболевания согласно медицинскому заключению.

4.2.6. При пересмотре заработной платы в сторону повышения, в период, когда работник уже предупрежден о предстоящем сокращении, его заработную плату увеличивать наравне с работниками, не подлежащими увольнению.

4.2.7. Аттестацию проводить в соответствии со стандартом Предприятия, в состав комиссии для проведения аттестации руководителей и специалистов в производствах включать представителя профсоюзной организации.

4.3. Работники обязуются:

4.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, и должностные обязанности, возложенные должностной и рабочей инструкциями. Выполнять установленные нормы выработки и правила по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.3.2. Выполнять требования принятых на Предприятии локальных актов.

4.3.3. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

4.3.4. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4.4. Работники поручают профсоюзной организации:

4.4.1. Контролировать соблюдение законности предоставления отпусков, условий найма и увольнения работников.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Продолжительность рабочей недели, продолжительность основной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней регламентировать путем издания приказа по Предприятию и утверждения «Правил внутреннего трудового распорядка» и «Режима работы подразделений», согласованных с профсоюзной организацией.

5.1.2. Составлять графики сменности с утверждением руководителями структурных подразделений с учетом мнения представительного органа работников. Графики сменности доводить до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Допускается недоработка стыковочных и дополнительных смен. В этом случае годовая норма рабочего времени не отрабатывается, оплата производится за фактически отработанное время.

Допускается продолжительность рабочей смены до 12 часов при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда в порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, и по согласованию с профсоюзной организацией.

5.1.3. Предоставлять дополнительно к ежегодному основному оплачиваемому отпуску продолжительностью 28 календарных дней оплачиваемый отпуск 7 календарных дней работникам, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда; 14 календарных дней работникам, непосредственно занятым на работах с источниками ионизирующих излучений.

5.1.4. Предоставлять работникам – инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 30 календарных дней.

5.1.5. Одиноким матерям, имеющим ребенка до 7 лет, опекунам, а также одному из родителей, имеющим ребенка-инвалида, предоставлять отпуск в удобное для них время.

5.1.6. Работникам, имеющим трех и более детей до 18 – летнего возраста, предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее время по их желанию одновременно мужу и жене, в том числе с делением его на части с продолжительностью одной из них не менее 14 календарных дней.

5.1.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять дополнительно 3 календарных дня оплачиваемого отпуска. Перечень работников утверждается приказом по Предприятию и согласовывается с профсоюзной организацией.

5.2. Работники обязуются:

5.2.1. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка.

5.2.2. Соблюдать график отпусков.

VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Оплату труда работников производить по тарифным ставкам (окладам) в соответствии с действующим законодательством, Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников.

Оплата труда каждого Работника зависит от его личного трудового вклада, квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда с учетом результатов работы Предприятия и максимальным размером не ограничивается.

6.1.2. Пересматривать действующие и вводить новые условия, системы и формы оплаты труда и материального стимулирования, порядок введения, замены и пересмотра норм труда осуществлять с учетом мнения профсоюзной организации.

6.1.3. Унифицировать систему управления нормированием труда и совершенствовать локальную нормативную базу для нормирования труда работников Предприятия, а также обеспечивать планомерное совершенствование системы управления нормированием труда с учетом происходящих на Предприятии внедрений новой техники, технологии, организации труда и производства с учетом мнения профсоюзной организации.

6.1.4. Для повышения уровня реального содержания заработной платы проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в Пермском крае.

Индексацию тарифных ставок и окладов всех работников проводить ежегодно в первом полугодии календарного года.

Размер индексации рассчитывается по формуле:

$$Z_{\text{инд}} = [(И/100 - 1) \times К + 1] \times З, \text{ где}$$

$Z_{\text{инд}}$ – заработная плата работника после индексации;

И – индекс роста потребительских цен на товары и услуги по Пермскому краю за предыдущий год;

К – коэффициент индексации (минимальное значение 1,2);

З – заработная плата работника до индексации (в соответствии с системами оплаты труда).

Индексацию проводить при условии, что индекс роста потребительских цен на товары и услуги в Пермском крае за предыдущий год превысил 100,00 процентов.

Индексация проводится на основании приказа генерального директора, согласованного с профсоюзной организацией.

6.1.5. В период действия Коллективного договора добиваться повышения средней заработной платы работников Предприятия до уровня не менее четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения в Пермском крае (с учетом финансового состояния Предприятия по согласованию с собственником и профсоюзной организацией).

6.1.6. Минимальную месячную заработную плату неквалифицированного работника, отработавшего за определенный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (должностные обязанности), устанавливать не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в Пермском крае без учета доплат надбавок, премий и других стимулирующих выплат.

6.1.7. Оплату сверхурочной работы производить за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в отчетном периоде по заявлению работника и по согласованию с руководителем структурного подразделения, но не менее времени, отработанного сверхурочно, при этом время, отработанное сверхурочно, подлежит оплате в одинарном размере, дополнительное время отдыха оплате не подлежит.

Рабочее время, отработанное сверхурочно, оплачивается на основании приказа генерального директора Предприятия в соответствии с табелем учета рабочего времени.

6.1.8. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда Предприятия.

Рабочее время, отработанное в выходные или нерабочие праздничные дни, оплачивается на основании приказа генерального директора Предприятия в соответствии с табелем учета рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха по заявлению работника и по согласованию с руководителем структурного подразделения. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.9. Доплату за работу в ночное время установить в размере 40% от тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 до 06 часов.

Доплату за работу в вечернее время установить в размере 20% от тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в вечернее время. Вечерним временем считается время с 18 до 22 часов.

6.1.10. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой должности (профессии) или обязанности временно отсутствующего работника, производить доплату за совмещение должностей (профессий) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника на основании приказа генерального директора путем оформления дополнительного соглашения к трудовому договору.

6.1.11. Премирование рабочих и служащих производить в соответствии с локальными нормативными актами, регулирующими систему оплаты труда, утвержденными в установленном порядке с учетом финансовой возможности Предприятия.

6.1.12. Начислять районный коэффициент к заработной плате в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

6.1.13. Установить доплату к тарифной ставке (окладу) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от классов и подклассов условий труда на основании результатов специальной оценки:

– класс 3.1 – 4 %;

- класс 3.2 – 4,5 %;
- класс 3.3 – 5 %;
- класс 3.4 – 5,5 %;
- класс 4 – 6 %.

Доплата за вредные и (или) опасные условия труда устанавливается трудовым договором в соответствии с законодательством Российской Федерации со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Список рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается приказом генерального директора Предприятия по результатам специальной оценки условий труда.

Доплата отменяется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда, если по итогам очередной или внеочередной специальной оценки условий труда установлено, что на рабочем месте работника не выполняются работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.14. Выплату единовременного вознаграждения за выслугу лет осуществлять согласно действующим локальным нормативно-правовым актам Предприятия, утвержденным в установленном порядке.

6.1.15. Обеспечивать выплату заработной платы только в денежной форме два раза в месяц:

- 27 числа каждого календарного месяца – не менее 50% тарифной ставки (оклада);
- 13 числа каждого календарного месяца – окончательный расчет.

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

6.1.16. Выплачивать заработную плату путем перечисления на банковские карты в соответствии с зарплатными проектами, действующими на Предприятии, с учётом заявлений работников. Работникам в период первичного оформления банковских карт выплаты производить через кассу Предприятия по согласованию с работодателем.

6.1.17. Ежемесячно, не позднее 10 числа, выдавать Работникам расчетные листки по начисленной заработной плате, содержащие сведения о ее составных частях, размерах и основания произведенных удержаний и общей суммы выплаты. Предоставлять развернутые объяснения по оплате труда при обращении работников.

6.1.18. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере дневной тарифной ставки присвоенного разряда за каждый нерабочий праздничный день.

6.1.19. Соблюдать соотношение фондов оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% работников с самой низкой зарплатой не более, чем в 6 раз.

6.1.20. По запросу профсоюзного комитета предоставлять:

- ежемесячно сведения о начисленных и выплаченных суммах заработной платы;

– иную информацию, касающуюся социально-трудовых отношений (с обеспечением защиты персональных данных работников).

6.2. Работники поручают профсоюзной организации:

6.2.1. Принимать участие в тарификации работ и тарифных ставок (окладов), в пересмотре устаревших и заниженных норм труда, внедрении технически обоснованных норм труда; в согласовании локальных нормативных актов, регламентирующих организацию системы оплаты труда работников Предприятия в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

6.2.2. Осуществлять контроль правильности применения систем оплаты труда работников согласно действующим локальным нормативно-правовым актам Предприятия, своевременности выплаты заработной платы по заявлениям работников.

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. По возможности не допускать массового высвобождения работников. В соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации установить, что массовым увольнением при сокращении численности или штата работников считается:

- увольнение 50 и более работников в течение 30 календарных дней;
- увольнение 200 и более работников в течение 60 календарных дней;
- увольнение 500 и более работников в течение 90 календарных дней.

О массовом высвобождении работников уведомлять в письменном виде выборный орган первичной профсоюзной организации не менее, чем за три месяца.

Трехмесячный период работодатель и профсоюзная организация используют для проведения переговоров, обмена информацией и иной работы, направленной на снижение уровня сокращения работников, выполнение мероприятий по обеспечению занятости.

7.1.2. В целях предотвращения массового высвобождения работников в случаях сокращения объемов производства по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать мероприятия по:

- привлечению к общественным работам по договору со службой занятости населения;
- сокращению применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- увольнению работников - совместителей;
- временному прекращению приема новых работников;
- введению режима неполного рабочего дня и неполной рабочей недели;
- организации переподготовки кадров;
- использованию возможностей негосударственных пенсионных фондов для досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста.

7.1.3. Создавать работникам условия, необходимые для качественного освоения основных программ профессионального обучения и дополнительных образовательных программ при условии, что получаемое образование необходимо работнику в связи с его трудовой функцией (профессией, должностью), в том числе в целях исполнения государственного оборонного заказа.

7.1.4. При направлении работников по инициативе работодателя на обучение (в том числе в целях исполнения государственного оборонного заказа) по основным профессиональным образовательным программам, основным программам профессионального обучения, дополнительным образовательным программам с отрывом от производства сохранять за ними на весь период обучения среднюю заработную плату.

7.1.5. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях профессионального образования (вузы, техникумы и др.), при условии повторного получения образования соответствующего уровня предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до 50 календарных дней в году при предоставлении соответствующей справки-вызова в пределах сроков, установленных законодательством для обучающихся в образовательных учреждениях, и при условии, что получаемое образование необходимо работнику в связи с его трудовой функцией (профессией, должностью).

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Систематически повышать свою квалификацию, образовательный уровень. Регулярно посещать занятия, другие обучающие мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности с целью их практического применения при исполнении своих трудовых обязанностей.

7.2.2. Заключать договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору об обязательствах сторон в связи с прохождением работником обучения за счет средств работодателя, в том числе с обязательством отработать после окончания обучения определенное количество лет либо возместить стоимость обучения пропорционально неотработанному времени согласно действующим на Предприятии локальным нормативным актам.

7.2.3. В случае прекращения обучения в учебном заведении (образовательной организации) без уважительной причины (отчисление по неуспеваемости или иные нарушения условий договора), а также увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, в соответствии с договором об обучении.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.1.2. Семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, погибшего на производстве, а также при получении инвалидности от

несчастного случая или профессионального заболевания выплачивать единовременное пособие в размере не менее пятикратного заработка пострадавшего за последние 12 календарных месяцев.

8.1.3. Выплачивать единовременную материальную помощь:

– семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники, в размере десятикратного заработка погибшего за последние 12 календарных месяцев;

– работнику при получении инвалидности от несчастного случая или профессионального заболевания при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники в размере, кратном заработку пострадавшего за последние 12 календарных месяцев: 1-я группа – пятикратного; 2-я группа – трехкратного; 3-я группа – двукратного.

8.1.4. Обеспечить выполнение плана ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в соответствии с Типовым перечнем (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» и приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.06.2014 № 375н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).

8.1.5. Обеспечивать бесплатную выдачу молока или лечебно-профилактического питания работникам в соответствии с утвержденными генеральным директором и согласованными с профсоюзной организацией Перечнями профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания или молока в связи с вредными условиями труда и вредными производственными факторами.

8.1.6. Обеспечивать работников питьевой водой.

8.1.7. Организовать систематическое проведение замеров уровней загазованности, запыленности, шума, освещенности, параметров микроклимата и других производственных факторов с целью контроля за условиями труда.

8.1.8. Организовывать своевременное обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда руководителей структурных подразделений, вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда и других работников в сроки, предусмотренные законодательством и локальными актами.

8.1.9. Выполнить в полном объеме мероприятия по охране окружающей среды, предусмотренные ежегодным «Планом мероприятий по охране окружающей среды ФКП «Пермский пороховой завод».

8.1.10. Организовать проведение за счет своих средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также на работах, связанных с движением транспорта; обязательных психиатрических

освидетельствований работников; внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров и освидетельствований.

8.1.11. Обеспечить хранение, обеспыливание, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.1.12. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Для дезинфекции рук обеспечить установку и своевременное пополнение санитайзеров (дозировочных систем), установленных в санитарно-бытовых помещениях и на проходных предприятия.

8.1.13. Обеспечить структурные подразделения необходимым количеством аптечек для оказания первой помощи и своевременное их пополнение.

8.1.14. Проводить ежеквартальное подведение итогов работы Предприятия по охране труда с анализом заболеваемости и травматизма.

8.1.15. Выполнить к 10 октября текущего года все мероприятия, предусмотренные планом подготовки цехов к работе в осенне-зимних условиях. Обеспечить производства необходимыми материалами, согласно заявкам, до 01 июня текущего года.

8.1.16. По представлению профсоюзной организации объявлять приказом по Предприятию список уполномоченных профсоюзной организации по охране труда. Премировать за активную работу по охране труда наиболее отличившихся уполномоченных по охране труда.

8.1.17. Сообщать в РОСПРОФПРОМ о групповых, тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом. По окончании расследования в течение 10 суток направлять в РОСПРОФПРОМ копии актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве и акт по форме Н-1.

8.1.18. Обеспечить участие в региональных совещаниях по охране труда представителей служб охраны труда и профсоюзной организации.

8.1.19. Проводить внеплановую специальную оценку условий труда рабочих мест в случае наличия мотивированных предложений профсоюзной организации при наличии нарушений требований охраны труда или неудовлетворительных условий труда.

8.2. Работники обязуются:

– соблюдать требования по охране труда, установленные законами и нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда;

- соблюдать правила пожарной безопасности, пропускного и внутриобъектового режимов;
- применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- немедленно сообщать непосредственному и вышестоящему руководителям о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравление);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- работник, скрывающий от работодателя факт ухудшения своего здоровья, подтвержденный соответствующим медицинским заключением, несет перед последним персональную ответственность.

8.3. Работники поручают профсоюзной организации:

8.3.1. Периодически рассматривать на заседаниях профсоюзной организации, комиссии по охране труда профсоюзной организации вопросы состояния охраны труда и добиваться их решений, а также рассматривать отдельные случаи нарушения требований охраны труда работниками Предприятия.

8.3.2. Постоянно контролировать предоставление работникам бесплатных медицинских услуг, предусмотренных законодательством.

8.4. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по личному заявлению о замене выдачи молока денежной компенсацией выплачивать компенсационную выплату взамен талонов «Молоко» не реже 1 раза в месяц, согласно приказу генерального директора и по согласованию с профсоюзной организацией. Индексацию компенсационной выплаты производить ежегодно в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, зафиксированной органами статистики на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

8.5. Финансирование расходов, которые Работодатель может понести при исполнении обязательств, закрепленных в пунктах 8.1.2 и 8.1.3, осуществляется за счет прибыли предприятия либо, при отсутствии таковой, данные расходы финансируются за счет субсидий, получаемых Предприятием в установленном порядке от Министерства промышленности и торговли Российской Федерации.

Расходы, определенные пунктами 8.1.4 – 8.1.13 и пунктом 8.1.19, осуществляются за счет средств Предприятия и включаются в стоимость (цену) продукции, выпускаемой Предприятием, в том числе в рамках исполнения государственного оборонного заказа

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Работодатель в целях повышения социальной защищенности работников обязуется предоставлять предусмотренный настоящим Коллективным договором комплекс гарантий, льгот и компенсаций при наличии соответствующего источника финансирования и в пределах Сметы доходов и расходов Предприятия на текущий год в части социальных гарантий.

9.2. В порядке и на условиях, предусмотренных Положением о предоставлении социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам ФКП «Пермский пороховой завод», согласованным с профсоюзной организацией, Работодатель обязуется:

9.2.1. Предоставлять работникам три календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях: собственной свадьбы, смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители).

9.2.2. Предоставлять работникам один календарный день дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях: свадьбы своих детей; рождении ребенка; проводов сына на службу в Российскую Армию.

9.2.3. Предоставлять один календарный день дополнительного оплачиваемого отпуска:

- 01 сентября одному из родителей, чей ребенок идет в первый класс;
- работникам, имеющим трех и более детей до 18 – летнего возраста 1 раз в месяц одному из родителей по личному заявлению по согласованию с работодателем.

9.2.4. Оказывать материальную помощь:

- работникам по случаю вступления в брак впервые;
- работникам по случаю рождения ребенка (усыновления);
- бывшим работникам, уволенным с Предприятия для прохождения военной службы по призыву, и принятым на работу на Предприятие в течение одного месяца после увольнения в запас;
- работникам на похороны работников Предприятия и их близких родственников (супруг(а), дети, родители).

9.2.5. Осуществлять работникам Предприятия выплаты вознаграждений, не связанные с оплатой труда, в связи с выходом на пенсию и в честь юбилейных дат.

9.2.6. Производить компенсацию расходов на обследование после укуса клеща на территории Предприятия.

9.2.7. Производить работникам Предприятия частичную компенсацию оплаты за посещение детьми кружков, студий, секций в учреждениях дополнительного образования.

9.2.8. Производить работникам Предприятия, нуждающимся в улучшении жилищных условий, частичную компенсацию оплаты жилья, снимаемого ими по договору найма.

9.2.9. Производить работникам Предприятия, нуждающимся в улучшении жилищных условий, частичную компенсацию на погашение ипотечного кредитования.

9.2.10. Оказывать единовременную материальную помощь лицам, впервые поступившим на работу на Предприятие в течение трех месяцев со дня окончания учебного заведения (высшего либо среднего профессионального образования) по полученной специальности.

9.2.11. Осуществлять оплату медицинских расходов (в том числе на дорогостоящее лечение) работников Предприятия и их несовершеннолетних детей, а также работников Предприятия, являющихся опекунами в отношении несовершеннолетних детей, через систему добровольного медицинского страхования.

9.3. По совместному решению администрации и профсоюзной организации Работодатель оказывает материальную помощь работникам и ветеранам Предприятия при попадании в сложные жизненные ситуации (пожар, кража, дорогостоящее лечение и т.д.).

9.4. Совместно с профсоюзной организацией Работодатель организует работу с молодежью, работающей на Предприятии, неработающими ветеранами.

9.5. В целях укрепления здоровья и развития социальной защищенности работников Работодатель совместно с профсоюзной организацией стремится проводить физкультурно-оздоровительную работу и развивать массовые виды спорта среди работников и членов их семей, исходя из финансовой возможности Предприятия и в пределах утвержденной сметы в текущем году.

9.6. Работодатель отчисляет профсоюзной организации денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со сметой, согласованной с профсоюзной организацией, в размере не менее 0,5% от фонда оплаты труда.

9.7. Работодатель производит работникам, принятым на Предприятие, компенсацию расходов платного первичного медицинского осмотра в размере 100% затрат при предъявлении документов, подтверждающих оплату.

9.8. Работодатель производит компенсацию расходов на протезирование зубов работникам производственных участков № 9, 10, 11 (нитроузел) производства «Пластмассы», производственного комплекса № 20 «Нейлон» и работникам отдела технического контроля, обслуживающим данные производственные участки, при предъявлении документов, подтверждающих оплату.

9.9. В случае необходимости привлечения/закрепления на Предприятии высококвалифицированных работников Работодатель вправе возмещать затраты работника на проживание в гостинице (не более семи дней) и/или по найму жилья; осуществлять оплату проезда и (или) доставку к месту работы транспортом Предприятия.

9.10. В случае выделения путевок на санаторно-курортное лечение или реабилитационно-восстановительное лечение Работодатель по возможности изменяет график работы по заявлению работников.

9.11. При наличии справки медицинского учреждения и санаторно-курортной путевки, приобретенной за счет средств Фонда социального страхования, Федерального медико-биологического агентства Российской Федерации или Министерства здравоохранения, по предварительному уведомлению

руководителя структурного подразделения предоставлять очередной оплачиваемый отпуск вне графика.

9.12. Работодатель обязуется приобретать путевки на санаторно-курортное лечение за счет средств Фонда социального страхования в пределах выделенных сумм на проведение предупредительных мер по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами);

- не ранее, чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости.

9.13. Источником финансирования расходов, связанных с предоставлением работникам Предприятия социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных пунктами 9.2.1 - 9.2.10, 9.3 - 9.6, 9.8, 9.9 настоящего Коллективного договора, являются средства социального фонда, жилищного фонда и фонда материального поощрения работников

Средства социального фонда используются для решения вопросов укрепления здоровья работников предприятия, в том числе профилактики профессиональных заболеваний.

Средства жилищного фонда используются для приобретения и строительства (на основе долевого участия) жилья для работников предприятия, нуждающихся в улучшении жилищных условий, частичной компенсации оплаты жилья, снимаемого работниками по договору найма, а также частичной компенсации на погашение ипотечного кредитования.

Средства фонда материального поощрения используются для финансирования гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных пунктами 9.2.1 - 9.2.10 Коллективного договора и не подлежащих финансированию за счет средств жилищного и социального фондов в соответствии с их целевым назначением.

Указанные выше фонды в соответствии с пунктом 16 Устава формируются предприятием за счет ежегодных отчислений от чистой прибыли, остающейся в распоряжении Предприятия, и согласуются Министерством промышленности и торговли Российской Федерации.

9.14. Источником финансирования расходов, связанных с предоставлением работникам Предприятия социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных пунктами 9.2.11, 9.7 настоящего Коллективного договора, являются доходы предприятия от реализации произведенной продукции, в том числе, изготавливаемой в сфере государственного оборонного заказа.

9.15. Работники поручают профсоюзной организации:

9.15.1. Осуществлять контроль за правильным и рациональным расходованием средств Предприятия, выделенных на предоставление социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам.

9.15.2. Осуществлять систематический контроль работы здравпунктов, содержания их в надлежащем порядке.

9.15.3. На заседаниях профсоюзной организации периодически рассматривать вопросы организации отдыха, оздоровления работников и их детей.

Х. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В целях сохранения и развития потенциала Предприятия, повышения престижа оборонных отраслей промышленности, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) в производственном процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились:

10.1. Создавать и содействовать работе общественных молодежных советов (комиссий), советов молодых специалистов, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Предприятия.

10.2. Разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, создавать специальные фонды поддержки деятельности молодежных советов (комиссий) в соответствии с Коллективным договором.

10.2.1. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

10.2.2. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

10.2.3. Организовывать работу советов наставников с целью сохранения преемственности кадров.

10.2.4. Содействовать развитию молодежного движения на Предприятии, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

10.2.5. Обобщать и распространять опыт работы молодежных организаций, направленных на привлечение молодых рабочих и специалистов к активному участию в деятельности Предприятия.

10.2.6. Проводить мероприятия по снижению текучести кадров среди молодых работников на Предприятии.

10.3. Работодатель совместно с профсоюзной организацией с целью привлечения и закрепления молодежи на Предприятии обязуется создавать условия для стимулирования труда молодежи, осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации молодых работников.

Предоставлять в пределах утвержденной сметы в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом, согласованным с профсоюзной организацией:

10.3.1. Освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей работников, избранных в состав молодежного совета (комиссии), в рабочее время с предоставлением до 20 часов в месяц с предварительным уведомлением руководителя структурного подразделения.

XI. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

11.1. В целях улучшения жилищно-бытовых и социальных условий работников работодатель обязуется:

11.1.1. Обеспечить трудящихся качественной горячей пищей согласно графику работы производств путем организации питания на Предприятии.

11.1.2. Обеспечивать перевозку работников Предприятия от проходных П-1 и П-2 до места работы и обратно, а также работников цеха № 23 от остановки «Детский дом культуры» до места работы и обратно согласно графику, утвержденному на Предприятии.

11.1.3. Обеспечивать перевозку в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни работников Предприятия от остановок «Улица Адмирала Ушакова» и «Микрорайон Новый Крым» до проходных П-1, П-2 и остановки «1-я Садовая» и обратно согласно графику, утвержденному на Предприятии.

11.2. Для развития культурно-воспитательной и спортивно-массовой работы работодатель обязуется:

11.2.1. Выделять автотранспорт по заявкам структурных подразделений Предприятия и профсоюзной организации для проведения совместных массовых мероприятий.

11.3. Работники поручают совместно профсоюзной организации и работодателю:

11.3.1. Контролировать режим столовых, правильность ценообразования обедов, проводить проверку качества продуктов, культуру обслуживания.

11.3.2. Принимать участие в финансировании совместно проводимых культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе молодежного досуга.

XII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель обязуется:

12.1.1. Председателям профсоюзных комитетов, профгруппоргам, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения общественных обязанностей, участия в работе коллегиальных органов, форумах, семинарах и других профсоюзных мероприятиях в рабочее время предоставляется до 20 часов в месяц с сохранением заработной платы, с предварительным уведомлением руководителей структурных подразделений. Привлечение в рабочее время других категорий общественного актива для участия в отдельных профсоюзных мероприятиях согласуется с соответствующими руководителями структурных подразделений Предприятия.

12.1.2. Удерживать с работников, членов профсоюзной организации, по их заявлениям членские взносы и перечислять их на соответствующий расчетный счет профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы работникам в полном объеме. Заявления работников сохраняют свою силу в случаях:

- перевода работников из одного структурного подразделения в другое;
- смены собственника Предприятия и единоличного исполнительного органа;
- смены наименования Предприятия;
- реорганизации Предприятия;
- смене наименования профсоюза и (или) профсоюзной организации;
- реорганизации профсоюза и (или) профсоюзной организации;
- в других случаях.

Ежегодно производить сверку расчетов по членским взносам между Предприятием и профсоюзной организацией.

12.1.3. При нарушении работодателем срока перечисления профсоюзной организации членских профсоюзных взносов выплачивать их с уплатой процентов в размере одной трехсотой действующей на день фактического перечисления ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты работникам зарплаты по день фактического перечисления включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

12.1.4. В целях создания условий для деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

- предоставлять в бесплатное пользование оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям (с обеспечением охраны и уборки) общей площадью 113,37 кв.м. (каб. № 206, 208, 209, 210, 211, 212), находящиеся на втором этаже здания отдела кадров, по адресу: г. Пермь, ул. Гальперина, 11;

- предоставлять в бесплатное пользование транспортные средства по заявке профсоюзной организации, а также легковой автомобиль по запросу председателя или заместителя председателя профсоюзной организации;

- предоставлять возможность размещения в доступном для всех работников месте (местах) информации о деятельности профсоюзных структур всех уровней;

- обеспечивать необходимой мебелью, оргтехникой, средствами связи, канцелярскими товарами по заявке профсоюзной организации;

- производить ремонт помещений, оргтехники и средств связи, выделенных Предприятием, по заявке профсоюзной организации.

12.1.5. Выборные освобожденные профсоюзные работники профсоюзного комитета обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Предприятия в соответствии с Коллективным договором (за счет средств Предприятия).

12.1.6. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, ревизионной комиссии, цеховых комитетов, профкомов структурных подразделений (в период исполнения обязанностей и в течение двух лет после окончания срока их полномочий), представители работников в составе комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, комиссии по трудовым спорам, комиссии по охране труда и других совместных с работодателем комиссиях, уполномоченные по охране труда могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию

и переведены на другую работу, а также уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

12.1.7. Работодатель по ходатайству профсоюзной организации, кроме установленного общего порядка, принимает решение о представлении к присвоению почетных званий и о награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных активистов.

12.1.8. Работодатель по представлению профсоюзной организации ежегодно представляет до трех дней оплачиваемого отпуска наиболее отличившимся профсоюзным активистам в количестве не более трех человек.

12.1.9. Профсоюзная организация имеет право проводить собрания, конференции, заседания в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Предприятия при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом даты и времени их проведения. Работодатель выделяет для этих целей помещения в согласованном порядке и согласованные сроки.

12.1.10. Профсоюзная организация имеет право через средства информации, имеющиеся на Предприятии:

- информировать работников о деятельности профсоюзных структур всех уровней;
- излагать позицию и решения органов РОСПРОФПРОМ;
- оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

12.1.11. Работодатель обязуется для оплаты труда председателя профсоюзной организации отчислять на расчетный счет профсоюзной организации денежные средства в размере, кратном уровню численности работающих членов профсоюза на Предприятии (человек) и средней заработной платы работающих за предыдущий отчетный период (год).

Ежегодная индексация отчислений производится согласно пункту 6.1.4 настоящего Коллективного договора.

XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет до заключения нового Коллективного договора.

13.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют уполномоченные представители Сторон Коллективного договора, Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений:

- через проведение оперативных совещаний при участии генерального директора;
- через конференцию работников Предприятия по итогам выполнения Коллективного договора за год.

13.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор, не ухудшающие положение работников, вносятся по взаимному соглашению сторон совместными решениями администрации и профсоюзной организации.

13.4. Периодичность проверок хода выполнения Коллективного договора установить 1 раз в год.

13.5. Информирование работников о результатах проверок производить через многотиражную газету «Кировец», проведение собраний в подразделениях, конференции работников.

13.6. Лица, виновные в неисполнении или нарушении обязательств Коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную статьями 54 и 55 Трудового кодекса Российской Федерации и статьями 5.28 – 5.33 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Генеральный директор
ФКП «Пермский пороховой завод»

Председатель первичной профсоюзной
организации «Пермские пороховики»



О.Н. Миргородский
03.06.2020 г.



О.В. Шилыковский
03.06.2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ВВЕДЕНИЕ.....	2
II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	5
IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	6
V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	8
VI. ОПЛАТА ТРУДА.....	9
VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА.....	13
VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	14
IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	18
X. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.....	21
XI. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ.....	22
XII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	22
XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	24