

*Представитель работодателя
генеральный директор АО «БКО»*

подпись Новиков Н.А.

«05» декабря 2022 года

*Представитель работников
председатель первичной профсоюзной
организации АО «БКО»*

подпись Круглова С.В.

«05» декабря 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
акционерного общества
«Боровичский комбинат огнеупоров»
на 2023-2025 годы

Утвержден на конференции трудового коллектива «05» декабря 2022 года

1. Общие положения

- 1.1. Коллективный договор АО «БКО» на 2023-2025 годы – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в АО «БКО», между сторонами социального партнерства – Работниками и Работодателем в лице их представителей.
- 1.2. В настоящем Договоре используются следующие понятия:
 - Работники - физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с АО «БКО»;
 - Работодатель – АО «БКО»;
 - Представитель Работников, Профсоюз – первичная профсоюзная организация АО «БКО», объединяющая в своих рядах более половины работников АО «БКО»;
 - Представитель Работодателя – генеральный директор АО «БКО», а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством РФ порядке.
- 1.3. Настоящий договор заключён между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее – Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:
 - создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующих стабильной и эффективной деятельности, укрепления деловой репутации;
 - усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
 - создания условий, способствующих повышению безопасности труда;
 - обеспечения роста мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, компенсаций, роста благосостояния, уровня социальной защиты Работников, их семей и неработающих пенсионеров;
 - создания благоприятного климата в трудовых коллективах.
- 1.4. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом поступивших от Работодателя и Работников предложений.

Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения (или по согласованию) представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.5. Настоящий Договор является единым для АО «БКО», включая все структурные подразделения. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников организации. Условия настоящего договора являются обязательными для Работодателя и Работников.

Все принимаемые на работу в организацию граждане обязаны ознакомиться с Коллективным договором. Работодатель обеспечивает эту возможность через систему коллективной информации (газета «Огнеупорщик.Боровичи», информационные стенды в структурных подразделениях, собрания трудовых коллективов).
- 1.6. Коллективный договор вступает в действие с «01» января 2023 года и действует по «31» декабря 2025 года.
- 1.7. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств.
- 1.8. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета АО «БКО».
- 1.9. Настоящий Коллективный договор составлен в пяти экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу: два – для Работодателя, два – для Профсоюза, один – для уведомительной регистрации в орган по труду.

2. Подготовка кадров, занятость, условия высвобождения работников

Ответственные: заместитель директора – руководитель службы по персоналу и социальным вопросам, председатель Профсоюза.

2.1. Подготовка кадров

- 2.1.1. Работодатель создает условия для профессионального роста Работников. Для этих целей организовано профессиональное обучение Работников. Каждый Работник, в том числе вновь поступающий, имеет возможность обучиться по профессии, получить вторую (смежную) профессию, повысить квалификацию. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель.
- 2.1.2. В связи с изменением организационных или технологических условий труда Работодатель вправе принять решение о профессиональном обучении Работников с отрывом от производства с сохранением заработной платы.
- 2.1.3. Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или договором на обучение.
- 2.1.4. Отдел кадров и социального развития ежегодно разрабатывает план профессионального обучения, способствующий повышению компетентности персонала и более эффективному его использованию в рамках организации.
- 2.1.5. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Гарантии и компенсации Работникам, имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем, могут предоставляться в соответствии с соглашением между Работником и Работодателем.

2.2. Занятость. Условия высвобождения Работников

- 2.2.1. В случае временного сокращения объемов производства, в целях сохранения кадрового потенциала и рабочих мест Стороны Коллективного договора могут взять на себя следующие обязательства:
 - отказаться от приема на работу на вакантные места или ограничить его с целью трудоустройства высвобожденных Работников;
 - не производить сверхурочных работ (или сократить их объем), работ в выходные и праздничные дни, а также совмещения профессий, если позволяют условия производства, для того чтобы все Работники были заняты на работе равномерно в установленное рабочее время;
 - предусмотреть возможность перевода отдельных структурных подразделений или в целом организации на режим неполного рабочего времени (неполного рабочего дня или неполной рабочей недели), предупредив их об этом в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ;
 - предусмотреть первоочередное увольнение (с соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов), временных и сезонных Работников, а также совместителей.
- 2.2.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся в организации работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. О предстоящем высвобождении Работник предупреждается персонально под расписку не менее чем за два месяца.
- 2.2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязуется заблаговременно в письменной форме уведомить об этом Профсоюз не позднее чем

за 2 (два) месяца до начала расторжения с Работниками трудовых договоров, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

3. Рабочее время и время отдыха

Ответственные: заместитель директора – руководитель экономической службы, председатель Профсоюза.

3.1. Рабочее время

- 3.1.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему времени.
- 3.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников организации устанавливается 40 часов в неделю. В подразделениях, где по условиям производства (сменный режим работы) ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.
- 3.1.3. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов,
 - при 30-часовой рабочей неделе - 6 часов.
- При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору:
- продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере 20 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы сверх 36 часов в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ;
 - может быть увеличена продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:
 - при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов,
 - при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.
- 3.1.4. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

3.2. Время отдыха

- 3.2.1. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:
- перерывы в течение рабочего дня;

- ежедневный (междусменный) отдых;
 - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
 - нерабочие праздничные дни;
 - отпуска.
- 3.2.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.
Удлиненный основной отпуск предоставляется:
- лицам моложе 18 лет - 31 календарный день;
 - инвалидам – не менее 30 календарных дней.
- 3.2.3. В организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:
- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.
- 3.2.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки отнесены к 3 классу вредных условий труда подклассов 3.2, 3.3, 3.4 (вредных условий труда 2, 3 и 4 степени) либо опасным условиям труда (4 класс). Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска составляет 7 календарных дней.
- 3.2.5. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.
- 3.2.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 календарных дней в году;
 - работникам в случае выписки жены с ребенком из роддома - 5 дней;
 - работникам в случае своей свадьбы, свадьбы своих детей - 5 дней;
 - работникам в случае похорон родных и близких - 5 дней;
 - работникам при переезде на новое место жительства - 3 дня;
 - 1 сентября (другое число первого дня учебного года) матери или отцу первоклассника;
 - при других обстоятельствах – на срок по соглашению между работником и руководителем структурного подразделения.
- 3.2.7. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, опекуну (попечителю) несовершеннолетнего предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 7 календарных дней в году. Отпуск предоставляется по заявлению Работника и оформляется приказом (распоряжением) по подразделению.
- 3.2.8. В организации установлен профессиональный праздник – «День металлурга» (третье воскресенье июля), а также праздничный день – «День рождения комбината» (второе воскресенье июля).

4. Оплата и нормирование труда

Ответственные: заместитель директора – руководитель экономической службы, председатель Профсоюза

4.1. Оплата труда

- 4.1.1. В области оплаты труда каждому Работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его

трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого Работника максимальными размерами не ограничиваются.

- 4.1.2. Труд Работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата производится за индивидуальные и (или) коллективные результаты работы.
- 4.1.3. Порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников определяются Положением об оплате труда работников.
- 4.1.4. Минимальная заработная плата Работникам устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения по Новгородской области в месяц.
Расчет минимальной заработной платы Работника за календарный месяц производится исходя из величины прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения за квартал, предшествующий кварталу, включающему месяц, за который начисляется заработная плата.
Размер минимальной заработной платы исходит из расчета платы за труд неквалифицированного Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях.
Индексация размера минимальной заработной платы производится с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения по Новгородской области. В случае снижения величины прожиточного минимума для трудоспособного населения размер ранее установленной минимальной заработной платы не изменяется.
- 4.1.5. Работодатель обязуется, исходя из финансовых возможностей предприятия, не реже одного раза в год осуществлять индексацию тарифов и окладов каждого работника не ниже уровня инфляции заложенной в федеральном бюджете на соответствующий год.
- 4.1.6. Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем её перечисления на банковский счет Работника. Работодателем заключено соглашение с ПАО УКБ «Новобанк» о централизованном перечислении заработной платы в рамках зарплатного проекта. При этом Работодатель оплачивает услуги банка по изготовлению и обслуживанию пластиковых карт, а также банковскую комиссию за перечисление заработной платы только в рамках данного зарплатного проекта.
- 4.1.7. Выплата заработной платы Работникам Общества производится два раза в месяц:
 - первая часть - 27 числа расчетного месяца,
 - вторая часть - 12 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.1.8. Работник обязан внести в кассу организации денежные средства за неотработанные дни отпуска при увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, возместить неотработанный аванс, выданный в счет заработной платы, неизрасходованные и своевременно невозвращенные командировочные.
- 4.1.9. Трудовым договором может быть установлена иная, чем предусмотрено настоящим разделом Коллективного договора, система оплаты труда.
- 4.1.10. Оплата труда (заработная плата Работника) состоит из трёх частей: основной (тарифной), компенсационной и стимулирующей.
- 4.1.11. В организации применяется тарифная система оплаты труда – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы Работников различных категорий. Тарифная часть заработной платы

исчисляется на основе следующих критериев – квалификация Работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы.

- 4.1.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями составляет четыре процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются трудовым договором на основании штатного расписания, утверждаемого директором по экономике.
- 4.1.13. Компенсационная часть заработной платы призвана компенсировать неблагоприятное воздействие вредных производственных факторов либо дополнительной нагрузки (трудозатрат).
- 4.1.14. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в совокупности составляют механизм стимулирования индивидуальных и коллективных результатов труда.
- 4.1.15. Работодатель вправе устанавливать различные виды стимулирующих доплат, надбавок и премий с учетом мнения Профсоюза. Размер и виды стимулирующих выплат зависят от результатов деятельности (объемов произведенной продукции, работ, услуг, качества, ассортимента и др.) и финансово-экономического положения организации, при наличии в отчетном месяце фонда оплаты труда на данную выплату. Условия и порядок выплат определяются локальным нормативным актом.
- 4.1.16. Гарантийными являются выплаты за периоды, когда Работник по уважительным причинам не исполнял своих трудовых обязанностей. Компенсационными являются выплаты, которые имеют целью возместить (компенсировать) Работнику расходы, связанные с выполнением им трудовых обязанностей.

4.2. Нормирование труда

- 4.2.1. Нормы труда – объем трудового задания, которое должен выполнить Работник в течение установленной продолжительности рабочего времени. Выполнение норм труда является одной из основных обязанностей каждого Работника.
- 4.2.2. При нормировании труда рабочих и инженерно-технических работников применяются следующие виды норм труда:
- норма времени - это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы работником или группой работников соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях;
 - норма выработки - это установленный объем работы (количество единиц продукции), который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, перевезти и т.д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях;
 - норма обслуживания - это количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест, объектов и т.д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях. Нормы обслуживания предназначаются для нормирования труда работников, занятых обслуживанием оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т.д.;
 - норма численности - это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ;
 - нормированное задание - это установленный объем работы, который работник или группа работников обязаны выполнять за рабочую смену, рабочий месяц

(соответственно сменное и месячное нормированное задание) или в иную единицу рабочего времени на повременно оплачиваемых работах.

- 4.2.3. Нормы выработки, нормы времени, нормы численности и нормированные задания утверждаются директором по экономике с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее чем за два месяца. При отсутствии утвержденных локальных норм труда, применяются типовые нормы.
- 4.2.4. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда определен Положением по организации нормирования труда в подразделениях АО «БКО».

5. Улучшение условий и охраны труда

Ответственные: заместитель главного инженера – руководитель службы по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды, председатель Профсоюза

5.1. Охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- 5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.
- 5.1.2. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.
- 5.1.3. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.
- 5.1.4. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению фактического уровня опасных и вредных факторов до нормативных значений.
- 5.1.5. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 5.1.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- 5.1.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств 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.
- 5.1.8. Обеспечение работников молоком в соответствии с действующим законодательством РФ.
По письменным заявлениям Работников производить замену выдачи молока компенсационной выплатой в размере эквивалентном стоимости молока. Работодатель обязуется:
 - ✓ производить по письменному заявлению работника замену выдачи молока компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью 2,5 % в розничной торговле г. Боровичи, при этом конкретный размер компенсационной выплаты устанавливается приказом;

- ✓ начислять работнику компенсационную выплату с первого числа месяца, следующего за месяцем представления работником письменного заявления;
 - ✓ выплата компенсации производится за один рабочий день (смену) работника, если время работы во вредных условиях труда составляет не менее половины этого рабочего дня (смены);
 - ✓ производить выплату компенсации по окончании календарного месяца в день, установленный Коллективным договором для выплаты второй части заработной платы (пункт 4.1.7 Коллективного договора);
 - ✓ ежеквартально производить индексацию размера компенсационной выплаты пропорционально росту цен на молоко жирностью 2,5 % в розничной торговле г. Боровичи;
 - ✓ издавать приказ об индексации размера компенсационной выплаты взамен молока не позднее последнего числа месяца, предыдущего началу квартала.
- 5.1.9. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.
- 5.1.10. Расследование и учет в установленном Трудовым РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.
- 5.1.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 5.1.12. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 5.1.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.
- 5.1.14. Недопущение работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.
- 5.1.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 5.1.16. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.
- 5.1.17. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда, в том числе в электронном виде.
- 5.1.18. Организацию лечебно-профилактического обслуживания Работников силами МСЧ, санатория-профилактория, другими медицинскими службами.

5.2. Обязанности Работника

Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- 5.2.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- 5.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Спецодежда, спецобувь, средства индивидуальной защиты, выдаваемые Работникам, считаются собственностью организации и подлежат возврату при увольнении, переводе на другую работу, для которой спецодежда не предусмотрена нормами, а также по окончании срока носки взамен получаемой новой.
- 5.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.
- 5.2.4. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.
- 5.2.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
- 5.2.6. Каждый Работник несет ответственность за ухудшение условий труда на своем рабочем месте или рабочих местах других Работников, если оно произошло в результате его небрежности или умышленных действий (порча инструмента, вентиляции, оборудования и др.), за невыполнение или недобросовестное выполнение работ по повышению уровня безопасности производства.

5.3. Обязанности Профсоюза

Профсоюз обязуется:

- 5.3.1. Обеспечивать общественный контроль соблюдения Работодателем и Работниками законодательных и других нормативных актов об охране труда.
- 5.3.2. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, предусмотренных Коллективным договором.
- 5.3.3. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором и Соглашением по охране труда.

5.4. Взаимодействие по вопросам охраны труда

- 5.4.1. Каждый Работник имеет право на получение от Работодателя информации об условиях труда на его рабочем месте и о нормативных требованиях к условиям работы.
- 5.4.2. Для осуществления работы по обеспечению соблюдения требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и социальному страхованию в организации образована комиссия по охране труда. Деятельность комиссии регламентируется Положением о комиссии по охране труда (Приложение № 1).
- 5.4.3. Работодатель и Профсоюз ежегодно заключают Соглашение по охране труда, направленное на улучшение условий труда, предупреждение профессиональных заболеваний, улучшение социально-бытового обеспечения работающих. Стороны обязуются выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

6. Социальные гарантии

Ответственные: заместитель директора – руководитель экономической службы, председатель Профсоюза

6.1. Социальные выплаты

- 6.1.1. К социальным выплатам относятся выплаты, обусловленные наличием трудовой связи Работника и Работодателя, однако не зависящие непосредственно от количества и качества труда.
- 6.1.2. Работники имеют право на получение материальной помощи по решению генерального директора (вид оплат - 456).
- 6.1.3. В соответствии с Положением о рассмотрении заявлений на предоставление кредитов в ПАО УКБ «Новобанк» для приобретения жилья, а также на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам Работодатель компенсирует Работникам затраты по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения (вид оплат - 660), а Работники обязаны после окончания кредитных договоров отработать установленный срок.
- 6.1.4. Работнику, проработавшему в организации не менее 3 лет, в связи с рождением третьего и каждого последующего ребенка выплачивается материальная помощь в размере 20000 рублей. Право на материальную помощь при рождении ребенка имеет один из родителей (вид оплат - 457).
- 6.1.5. В случае гибели Работника в результате несчастного случая или получения Работником тяжелых повреждений здоровья в результате несчастного случая, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами акта специального расследования, Работодатель в качестве возмещения морального вреда выплачивает единовременное пособие. Указанное пособие не выплачивается, если Работник находился в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

Пособие устанавливается в размере:

- четырех средних месячных заработков Работника в случае гибели Работника (единовременное пособие выплачивается одному из членов семьи умершего);
- в размере двух средних месячных заработков в случае получения Работником тяжелых повреждений здоровья (единовременное пособие выплачивается пострадавшему Работнику).

Расчет средней заработной платы Работника производится, исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих дате выплаты единовременного пособия. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

6.2. Социальная защита ветеранов, неработающих пенсионеров

- 6.2.1. Работникам и пенсионерам АО «БКО», оказавшимся в тяжелом материальном положении может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением «Об оказании материальной помощи работникам и пенсионерам АО «БКО» по причине бедствия».

6.3. Социальное страхование и оздоровление Работников

- 6.3.1. Работодатель осуществляет социальное страхование Работников. Своевременно в пределах установленных нормативов производит выплаты пособий.
- 6.3.2. Работодатель, при наличии средств социального страхования, вправе оплачивать стоимость путевок в санаторий-профилакторий АО «БКО», санаторно-курортные учреждения, расположенные на территории РФ.
- 6.3.3. Работодатель, исходя из финансовых возможностей предприятия, устанавливает для Работников льготные стоимости путевок в санаторий-профилакторий АО «БКО».
- 6.3.4. Стороны договорились, что:
 - в целях обеспечения нормальных условий лечения на весь период нахождения в санатории-профилактории, по согласованию с руководителем подразделения

Работнику может быть временно изменен режим работы (там, где это возможно по условиям труда);

- лица, направленные для прохождения профилактического лечения в санаторий-профилакторий лечащим врачом по графику и отказавшиеся без уважительной причины от лечения, лишаются на 1 год права на получение путевки по льготной стоимости;
 - лица, нарушившие правила нахождения в санатории-профилактории, отчисляются распоряжением главного врача из лечебного учреждения, нарушитель лишается права на получение путевки по льготной стоимости сроком на 1 год.
- 6.3.5. Работодатель несет расходы по содержанию медико-санитарной части, санатория-профилактория и базы отдыха «Пирос» с целью создания условий для профилактики заболеваний, качественного лечения и оздоровительного отдыха Работников.
- 6.3.6. Работники обязуются:
- отдавать предпочтение при проведении профилактики и лечении заболеваний, а также оздоровительного отдыха соответствующим подразделениям организации. В другие лечебные учреждения Работники обращаются в случае отсутствия соответствующего специалиста в МСЧ или при направлении в такие учреждения врачом МСЧ;
 - бережно относиться к имуществу данных структурных подразделений, соблюдать правила нахождения в них.
- 6.3.7. Профсоюз обязуется контролировать соблюдение Работниками условий посещения медико-санитарной части, санатория-профилактория и базы отдыха Пирос.

6.4. Оздоровление и отдых детей Работников

- 6.4.1. Работодатель совместно с Профсоюзом принимает участие в организации и финансировании оздоровления и отдыха детей Работников.
- 6.4.2. Работники, желающие приобрести путевки в детские оздоровительные лагеря, подают заявления в цеховые комитеты Профсоюза до 1 марта текущего года.
- 6.4.3. Работники, детям которых распределены путевки, обязаны не позднее, чем за 5 рабочих дней до начала смены выкупить путевки.
- 6.4.4. Профсоюз осуществляет:
- прием заявлений от Работников, желающих приобрести путевки;
 - распределение путевок.
- 6.4.5. Установить родительскую долю за оплату путевки в загородные детские лагеря для членов профсоюза:
- АНО ЦВСП «Русичи» - 30 % от стоимости выставленной на оплату предприятию за путевку;
 - МАОУ «Детская флотилия «Парус» - 30 % от стоимости выставленной на оплату предприятию за путевку;
 - МАУ ДЗОЛ «Волынь» - 30 % от стоимости выставленной на оплату предприятию за путевку.

Оставшуюся часть стоимости путевки Работодатель и Профсоюз оплачивают в равных долях.

6.5. Организация культурных и спортивно-массовых мероприятий

- 6.5.1. Работодатель совместно с Профсоюзом обязуются:
- организовывать смотры художественной самодеятельности, спортивные соревнования и иные культурно-массовые мероприятия;
 - поощрять Работников, принимающих активное участие в культурно-массовых мероприятиях.

- 6.5.2. Работники обязуются:
- бережно относиться к имуществу организации;
 - соблюдать правила проведения и посещения мероприятий.
- 6.5.3. Работники вправе принимать участие во всех организуемых культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

6.6. Организация общественного питания

- 6.6.1. Стороны договорились, что Работодатель организует питание Работников в столовых и буфетах организации.
- 6.6.2. Профсоюз организует общественный контроль качества и ассортимента блюд в столовых.

6.7. Иные социальные гарантии

- 6.7.1. Работодатель осуществляет финансирование приобретения новогодних подарков для детей (до 17 лет включительно) Работников организации. Право на новогодний подарок имеют оба родителя, работающий на «01» ноября текущего года. Уволенным Работникам новогодние подарки не выдаются.

7. Работа с молодежью

Ответственные: заместитель директора – руководитель службы по персоналу и социальным вопросам, председатель Профсоюза

- 7.1. Приоритетным направлением совместной деятельности Сторон считать закрепление молодых Работников в организации, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. Молодыми Работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.
- 7.2. Целью работы с молодежью является успешная адаптация молодежи на новом рабочем месте, закрепление молодых Работников в организации, вовлечение в общественную, спортивную и культурно-массовую работу.
- 7.3. Основой работы с молодежью является развитие индивидуальных форм работы с каждым молодым Работником по формированию его моральных, интеллектуальных и профессиональных качеств, воспитание чувства преданности организации.
- 7.4. Индивидуальная работа с молодежью осуществляется через руководителей всех уровней, наставников молодежи из числа высококвалифицированных Работников.
- 7.5. В организации предусмотрено:
- заключение договоров о целевой подготовке специалистов, предусматривающих оплату стоимости обучения или выплату стипендии, а также предоставление рабочих мест по окончании обучения;
 - предоставление рабочих мест лицам, возвращающимся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву;
 - возможность предоставления материальной помощи гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву.
- 7.6. Работодатель в целях повышения качества подготовки молодых специалистов в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, при наличии финансовой возможности:
- принимает на производственную практику студентов;
 - оплачивает время работы лиц, с которыми заключён срочный трудовой договор на период практики.

8. Гарантии деятельности Профсоюза

Ответственные: заместитель директора – руководитель экономической службы, председатель Профсоюза

- 8.1. Профсоюз имеет право:

- вносить предложения о принятии локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовой сферы;
 - беспрепятственно посещать рабочие места;
 - получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам;
 - осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства.
- 8.2. Профсоюз обязан:
- вести коллективные переговоры, заключать Коллективный договор, контролировать выполнение Коллективного договора;
 - оказывать содействие Работодателю в проведении воспитательной работы среди Работников организации, принимать меры, направленные на укрепление трудовой и производственной дисциплины, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка;
 - отстаивать и защищать социально-экономические и трудовые интересы Работников, права и льготы трудовых коллективов, предусмотренные Коллективным договором;
 - добиваться своими методами вовлечения трудовых коллективов в процесс повышения эффективности производства;
 - осуществлять через участие в работе комиссии по социальному страхованию контроль формирования и расходования средств фонда социального страхования;
 - письменно извещать начальника структурного подразделения об избрании на выборные должности членов профсоюза, с предоставлением выписки в течение одной недели с момента выборов;
 - соблюдать коммерческую тайну, установленную приказами, положениями организации, ставшую известной в связи с исполнением возложенных на Профсоюз обязанностей;
 - обеспечивать выполнение Работниками норм трудового права, локальных нормативных актов, в том числе положений настоящего Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка;
 - учитывать соблюдение Работниками трудовой дисциплины при согласовании графика отпусков и принятии решения о распределении путевок в санаторий-профилакторий АО «БКО», детские оздоровительные лагеря и санаторные учреждения, базу отдыха «Пирос», а также при выдаче материальной помощи за счет средств членских профсоюзных взносов.
- 8.3. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы Работников.
- 8.4. В целях создания условий, необходимых для выполнения обязательств по настоящему Коллективному договору, Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзу: помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные правовые документы.
- 8.5. Работодатель признает право Профсоюза на информацию по социально-экономическим, трудовым вопросам, включенным в Коллективный договор. Представители Профсоюза обязуются не разглашать полученных сведений, составляющих коммерческую тайну.
- 8.6. В структурных подразделениях председателям цеховых профсоюзных комитетов, не освобожденным от основной работы, предоставляются дни с освобождением от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей, предусмотренных Коллективным договором в интересах Работников:
- один день в месяц в подразделениях с численностью Работников-членов Профсоюза до 100 человек;
 - два дня в месяц в подразделениях с численностью Работников-членов Профсоюза до 300 человек;

- один день в неделю в подразделениях с численностью Работников-членов Профсоюза свыше 300 человек.

Председатель Профсоюза обязан не позднее, чем за 3 дня письменно предупредить руководителя структурного подразделения об использовании указанного времени.

- 8.7. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ, Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение Профсоюза. Перед принятием решения Работодатель направляет проект локального нормативного акта с обоснованием по нему в Профсоюз. Профсоюз обязан направить Работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта в письменной форме:

- при согласии с проектом председатель Профсоюза его подписывает;
- при несогласии с проектом указывает причины несогласия либо предложения по совершенствованию (изменению) проекта.

9. Порядок контроля, внесения изменений и дополнений в Договор

- 9.1. Стороны Коллективного договора осуществляют постоянный контроль выполнения обязательств Договора.

- 9.2. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов Коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля выполнения Коллективного договора и соглашений образуется постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок работы комиссии определен в приложении № 2 к настоящему Договору.

Комиссия осуществляет толкование положений Договора. Разъяснения комиссии по вопросам применения положений Договора являются обязательными и доводятся до сведения Работников и Работодателя в письменной форме.

- 9.3. Стороны отчитываются о выполнении Коллективного договора по итогам работы за первое полугодие и за год. Сторонами Коллективного договора подписывается акт проверки, который публикуется в газете «Огнеупорщик.Боровичи». По итогам работы за год стороны отчитываются на конференции трудового коллектива. С отчетами выступают первые лица, подписавшие договор, либо, в исключительных случаях, уполномоченные ими лица.

- 9.4. Любая из сторон вправе вносить в период действия Договора предложения об изменении и дополнении Коллективного договора. Эти изменения, дополнения принимаются только по взаимному согласию Сторон.

Если в течение месяца Стороны не пришли к согласию, изменения и дополнения считаются не принятыми, а Стороны сохраняют за собой право добиваться их принятия в порядке, предусмотренном законодательством.

При достижении согласия сторон в пределах месячного срока изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, подписанным сторонами с обязательным опубликованием в газете «Огнеупорщик.Боровичи».

- 9.5. Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссией по трудовым спорам в соответствии с Положением о КТС (приложение № 3).

- 9.6. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Ответственность за неисполнение обязательств Договора

- 10.1. Заключив настоящий Коллективный договор, установив права и взаимные обязанности, стороны подтверждают ответственность исполнителей за нарушение и невыполнение положений договора. Односторонний отказ от выполнения принятых на себя обязательств не допускается.

- 10.2. Должностные лица Сторон, подписавших настоящий Коллективный договор, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут дисциплинарную ответственность.
- 10.3. Работники организации, виновные в невыполнении своих обязанностей, несут дисциплинарную ответственность.

Перечень приложений

- Приложение № 1: «Положение о комиссии по охране труда»
- Приложение № 2: «Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
- Приложение № 3: «Положение о комиссии по трудовым спорам».