

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 17.02.2012 г. по 17.02.2014 г.

Работодатель:

Управляющий директор
ОАО «Коршунувский ГОК»



[Signature] **Б. Н. Седельников**

От Работников:

Председатель профсоюзного комитета
ОАО «Коршунувский ГОК»



[Signature] **В. Н. Большаков**

*за исключение
приложении
разделу 5.*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные понятия

Настоящий Коллективный договор (далее по тексту «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в открытом акционерном обществе «Коршуновский ГОК» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

«Работодатель» — ОАО «Коршуновский ГОК» в лице его представителя — управляющего директора, заключающего трудовой договор с работником.

«Работник» — лицо, заключающее трудовой договор с представителем «Работодателя» и выполняющее работу по этому договору.

«Представители работников» — органы профессиональных союзов, уполномоченные на представительство в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и их Уставами.

1.2. Стороны договора

Сторонами настоящего Договора являются: работодатель в лице управляющего директора ОАО «Коршуновский ГОК», действующего на основании Устава ОАО «Коршуновский ГОК», представляющий интересы ОАО «Коршуновский ГОК», и

работники ОАО «Коршуновский ГОК» в лице их полномочного представителя — выборный орган первичной профсоюзной организации ГМПР в ОАО «Коршуновский ГОК», действующий на основании Устава и Положения «О первичной профсоюзной организации».

1.3. Предмет и цель Договора

Предметом настоящего Договора являются общие положения об условиях труда и его оплате, социально-бытовом обслуживании работников, гарантиях и льготах, предоставляемых работникам ОАО «Коршуновский ГОК» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ. Целью настоящего Договора является объединение усилий сторон для сохранения социально-экономической стабильности и конкурентоспособности предприятия как обязательного условия повышения уровня жизни работников.

1.4. Правовая основа Договора

Настоящий Договор заключен в соответствии с конвенциями Международной организации труда, Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), действующим законодательством Российской Федерации, отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации, Федеральным законом № 10-ФЗ 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 27.11.2002 г. №156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Устава ОАО «Коршуновский ГОК», положением «О первичной профсоюзной организации».

Настоящий Договор регулирует взаимоотношения сторон для достижения социального партнёрства и гарантий не ниже установленных законодательством Российской Федерации и отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации.

1.5. Действие Договора

1.5.1. ПУНКТ В РАЗНОГЛАСИИ.

1.5.2. Положения Договора обязательны при заключении трудовых договоров, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5.3. В случае реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

1.5.4. При смене формы собственности ОАО «Коршуновский ГОК» Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.5.5. При создании дочерних обществ на базе структурных подразделений, работодатель основного предприятия ОАО «Коршуновский ГОК» содействует сохранению в этих обществах условий Договора основного предприятия ОАО «Коршуновский ГОК» на период действия Договора.

1.5.6. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств.

1.5.7. Изменения и дополнения в Договор могут быть внесены только по оформленному соглашению сторон, в порядке определённым ТК РФ для заключения Договора.

1.5.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласно статьи 371 ТК РФ).

1.6. Регистрация Договора

Настоящий Договор в течение семи дней с момента вступления его в силу подлежит уведомительной регистрации в соответствующем государственном органе по труду.

Ответственные за выполнение раздела: управляющий директор, директора по всем направлениям, руководители структурных подразделений, председатель профсоюзного комитета и председатели профсоюзных комитетов структурных подразделений.

2. ПРАВА, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

2.1. Права и обязанности Сторон социального партнёрства определяются действующим законодательством РФ, настоящим Договором.

2.2. Под социальным партнёрством понимается система взаимодействий между работниками (представителями работников) и работодателем (представителями работодателя), направленная на обеспечение согласованных интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

Работодатель и Представитель работников при разработке Договора учитывают принцип социального партнёрства, берут за основу положения, принятые отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации в течение периода действия Договора.

2.3. Основными принципами социального партнёрства являются:

- равноправие Сторон;
- уважение и учёт интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения Договора;
- контроль за выполнением принятого Договора;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине настоящего Договора.

2.4. Стороны обязуются:

2.4.1. Совместно добиваться достижения безопасного высокопроизводительного труда и повышения эффективности производства как обязательных условий обеспечения занятости и повышения уровня жизни работников.

2.4.2. Считать, что условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам, установленные Договором, не являются предельными. Выполнение установленных законодательством и данным Договором норм не ограничивает прав работодателей и представителей работников в их расширении при заключении, изменении, дополнении и продлении Договора с учётом финансового положения предприятия.

2.4.3. Отстаивать общие интересы в органах законодательной (представительной), исполнительной и судебной власти, местного самоуправления, в общественных, некоммерческих и иных организациях.

2.4.4. Проводить консультации по проектам законодательных и нормативных актов.

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

2.4.6. Предоставлять друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки последующих проектов Договоров.

2.4.7. Содействовать деятельности Совета ветеранов.

2.4.8. Содействовать доведению до работников предприятия содержания настоящего Договора.

2.4.9. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почётных званий Российской Федерации, награждению отраслевыми и ведомственными наградами.

2.4.10. Отмечать по совместному плану профессиональный праздник – «День металлурга».

2.4.11. Содействовать профессиональной и социальной адаптации работников в условиях реструктуризации и модернизации производства.

2.5. Работодатель обязуется:

- принимать меры для обеспечения достойной жизни и деятельности работников предприятия, в частности: создание здоровых и безопасных условий труда, совершенствование системы оплаты труда, повышение уровня медицинского обслуживания, организация общественного питания;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на предприятие в установленном законами порядке, условия Договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;

- рассматривать представления выборного органа первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах выборному органу первичной профсоюзной организации и представителям;

- создавать условия для профессионального роста работников;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья при условии соблюдения требований ст. ст. 74, 220 ТК РФ и иных нормативных актов об охране труда;

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

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществлять в

порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ при условии не нахождения работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

2.5.1. Права и обязанности Работодателя регламентируются действующим законодательством Российской Федерации.

2.5.2. Работодатель в пределах своей компетенции и в соответствии с действующим законодательством РФ имеет право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Действующие на предприятии локальные нормативные акты являются обязательными для исполнения, как самим Работодателем, так и работниками ОАО «Коршуновский ГОК».

2.6. Обязанности представителя работников регламентируются ТК РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами, а также Положением о первичной профсоюзной организации ГМПР в ОАО «Коршуновский ГОК» и настоящим Договором.

2.7. Профсоюзный комитет как представитель работников обязуется:

- соблюдать положения настоящего Договора;
- содействовать предупреждению социальной напряжённости в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда, выполнению производственной программы;
- осуществлять профсоюзный контроль соблюдения трудового законодательства РФ, в том числе по вопросам трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот, а также по другим социально-трудовым вопросам, и представлять интересы работников в соответствующих органах;
- воздерживаться от объявления забастовок, приводящих к нарушению технологического процесса или наносящих ущерб работодателю при соблюдении работодателем норм трудового законодательства РФ, условий настоящего Договора;
- способствовать устойчивой деятельности предприятия присущими профсоюзам методами;
- требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей и обязанностей, предусмотренных ТК РФ, настоящим Договором;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, иных актов, действующих в соответствии с трудовым законодательством на предприятии;
- в период действия Договора при выполнении работодателем его положений не настаивать на пересмотре условий Договора, если выдвигаемые вы-

борным органом первичной профсоюзной организации предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организатором коллективных действий (забастовки, пикеты и иные акции) с целью оказания давления на работодателя;

- способствовать выполнению основных производственных показателей.

2.8. Права и обязанности Работника

2.8.1. Права и обязанности Работника регламентируются действующим законодательством РФ, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.8.2. Работники обязаны:

- добросовестно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- выполнять утверждённые плановые задания;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.9. Работодатель, выборный орган первичной профсоюзной организации и работники предприятия признают своим долгом тесно сотрудничать для достижения стабильной работы предприятия, повышения конкурентоспособности его продукции, увеличения объёмов производства продукции, улучшения её качества, охраны собственности ОАО "Коршуновский ГОК", повышения степени безопасности на производстве, получения прибыли - как источника стабильности работы предприятия и благосостояния каждого работника.

2.10. На срок действия настоящего Договора решением конференции трудового коллектива утверждается паритетная комиссия работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации ОАО "Коршуновский ГОК" для осуществления оперативного контроля за выполнением Договора, урегулирования спорных вопросов. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости по письменному обращению одной из сторон.

2.11. В случае невыполнения работодателем настоящего Договора, представитель работников оставляет за собой право созвать внеочередную конференцию трудового коллектива.

Решение комиссии доводится до сведения работников предприятия.

2.12. Результаты проверок выполнения настоящего Договора, информация о допущенных нарушениях доводятся до сведения работников в двухнедельный срок со дня обнаружения нарушения – на собраниях (в том числе сменных).

2.13. В случае обнаружения расхождений текста, ухудшающих условия настоящего Договора с ТК РФ, иными федеральными законами, отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ, паритетная комиссия вносит изменения в настоящий Договор с составлением соответствующего акта.

Ответственные за выполнение раздела: управляющий директор, директор по персоналу, руководители структурных подразделений, председатель профсоюзного комитета и председатели профсоюзных комитетов структурных подразделений.

3. ЗАНЯТОСТЬ

3.1. В целях обеспечения занятости и предотвращения массового высвобождения работников при сокращении объёма производства, реорганизации структур, Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в качестве необходимых мер разрабатывает мероприятия, направленные на сохранение рабочих мест:

- сокращение продолжительности рабочего времени;
 - предоставление отпусков без сохранения заработной платы по личным заявлениям работников ОАО «Коршуновский ГОК»
 - временное прекращение приёма новых работников;
 - переподготовку кадров;
 - переводы работников в другие подразделения ОАО «Коршуновский ГОК» в данном регионе;
 - увольнению работников – совместителей;
 - переводу на работу на другие предприятия и подразделения, в том числе с сезонным характером работы,
- кроме того,
- стимулирует работников, имеющих право на пенсию, к увольнению по собственному желанию;
 - совместно со службой занятости организует общественные работы.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников предприятия и возможном расторжении трудового договора с работниками в соответствии с пунктом 2 ст. 81 ТК РФ, Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если указанная процедура может привести к массовому увольнению работников, то обязанность по уведомлению выборного органа первичной профсоюзной организации лежит на Работодателе не позднее, чем за три месяца.

3.3. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации учитываются следующие факторы (ст.179 ТК РФ):

- наличие у работника двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- отсутствие в семье работника других членов семьи с самостоятельным заработком;
- трудовое увечье или профессиональное заболевание, полученное у Работодателя;
- наличие инвалидности, полученной в боевых действиях по защите Отечества;
- повышение квалификации по направлению Работодателя без отрыва от работы.

3.4. Работникам, попавшим под сокращение, выплачивать пособие в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.5. Работникам, которые будут трудоустроены (переведены) на другие предприятия (подразделения) в связи с реконструкцией или техническим перевооружением производства, предоставляется право на возвращение на работу на предприятие в течение двух месяцев после окончания реконструкции; о приёме на работу давать публикацию в местной печати за один месяц до окончания реконструкции.

3.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штатов при равной производительности труда имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (1,5 года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 - летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профессиональное заболевание на предприятии;
- лица, в семье которого один из супругов официально имеет статус безработного - состоящий на учёте в Центре занятости населения на основании подтверждающих документов.

Ответственные за выполнение раздела: директор по персоналу, начальник отдела кадров, руководители структурных подразделений, председатель профсоюзного комитета и председатели профсоюзных комитетов структурных подразделений.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. В соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени для работников ОАО «Коршуновский ГОК» не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин в соответствии со ст. 320 ТК РФ установлена 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.2. Режим рабочего времени на предприятии устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР). ПВТР утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. ПВТР являются приложением № 1 к настоящему Договору.

4.3. На предприятии с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, санитарными нормами устанавливаются графики сменности, являющиеся приложением к правилам внутреннего трудового распорядка.

4.4. Особенности режима рабочего времени для отдельных категорий работников (скользящий (гибкий) график работы, суммированный учёт рабочего) устанавливаются с соблюдением ст. ст. 102, 104 ТК РФ.

4.5. ПУНКТ В РАЗНОГЛАСИИ

4.6. Работодатель определяет время проведения раскомандировок и инструктажей, а также круг лиц, посещающих их в обязательном порядке. Для руководителей это время устанавливается 15 минут.

4.7. Время, затраченное на проведение раскомандировок (выдачу нарядов) и инструктажей, до и после работы, не входит в рабочее время и оплачивается исходя из тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установленных для каждого работника.

4.8. По соглашению между работниками и работодателем при работе, не связанной с непрерывным производством, может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Конкретный порядок использования сокращённого рабочего времени оговаривается в письменной форме с работодателем.

4.9. На предприятии устанавливаются единые дни отдыха с 20 часов 31 декабря до 08 часов 2 января.

4.10. Доставка работников к месту работы и обратно осуществляется служебным транспортом по утверждённым графикам и маршрутам движения и в рабочее время не входит.

Ответственные за выполнение раздела: директор по персоналу, начальник отдела кадров, руководители структурных подразделений и председатели профсоюзных комитетов структурных подразделений.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель оплачивает труд работников в соответствии с Положением об оплате труда работников ОАО «Коршуновский ГОК», введенного в действие с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. ПУНКТ В РАЗНОГЛАСИИ.

5.3. С 1 января 2012 года месячная тарифная ставка (оклад) рабочего первого квалификационного разряда промышленно-производственного персонала (ППП), занятого на работах с нормальными условиями труда, установлена в размере 4330 рублей, с сохранением соотношения между тарифными ставками (окладами) рабочих с 1-го по 6-й разряды не менее 1 к 1,67.

5.3.1. ПУНКТ В РАЗНОГЛАСИИ.

5.3.2. ПУНКТ В РАЗНОГЛАСИИ.

5.4. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, и максимальным размером не ограничивается (Ст. 132 ТК РФ).

5.5. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами предприятия с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении плановых заданий и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы (продукции) могут применяться стимулирующие системы премирования в соответствии с Положением об оплате труда работников ОАО «Коршуновский ГОК» принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. Расчет средней заработной платы работника производится в соответствии с действующим законодательством согласно ст. 139 ТК РФ, Постановления Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ, оплата труда работникам производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка.

5.8. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим производится на основе применяемых в настоящее время Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, присвоение категорий специалистам на основе применения квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также на основании решения руководителя предприятия.

5.9. Производить доплаты в размере от 4 до 24 % тарифной ставки (оклада) рабочим, работающим на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест (приложение 2).

5.10. ПУНКТ В РАЗНОГЛАСИИ.

5.11. Ночной считается смена, в которой 50 и более процентов рабочего времени приходится на ночные часы (с 22 до 6 часов утра). Вечерней считается смена с 16 до 24 часов для двухсменного, трёхсменного графика с продолжительностью смены по 8 часов; при 12 часовой смене вечерняя смена отсутствует.

Работникам, работающим в двух - или трёхсменном режиме, производится доплата за работу в вечернюю смену в размере 20%, а за работу в ночную смену - в размере 40 % действующей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене.

Для сторожевой охраны: для работающих по режиму с продолжительностью смены 23,5 или 24 часа ночным считается время с 20 часов вечера до 8 часов утра; для работающих по режиму с продолжительностью смены 15 часов и менее ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.12. Работу в выходной или нерабочий праздничный день, в том числе «День металлурга», оплачивать не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, последующие часы в двойном. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

5.14. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации в соответствии со ст. 150 ТК РФ.

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

В структурных подразделениях предприятия, в случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работникам, выполняющим эти работы, выплачивается межразрядная разница.

5.15. Выплачивать работникам предприятия единовременное вознаграждение за выслугу лет на основании Положения. При стаже до 1 года вознаграждение не выплачивается. Выплата единовременного вознаграждения за выслу-

гу лет производится разово в феврале месяце, следующем за отчётным годом. Работникам, отработавшим в течение года без больничных листов, производить доплату к единовременному вознаграждению за выслугу лет в размере 20% от суммы выслуги.

5.16. Минимальный оклад мастера устанавливается не менее чем на 20 % выше месячной тарифной ставки подчиненного ему рабочего высшего квалификационного разряда.

5.17. Заработную плату работникам начислять с применением районного коэффициента в размере 60 процентов; выплачивать процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размер и порядок выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются федеральными законами.

5.18. ПУНКТ В РАЗНОГЛАСИИ.

5.19. Информацию о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, работник получает в бухгалтерии предприятия в форме расчётного листка.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.20. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

первая часть заработной платы в размере 50 % за текущий месяц выплачивается не позднее 25-го числа текущего месяца, оставшаяся часть заработной платы в размере 50 % – не позднее 15 числа месяца, следующего за отчётным.

Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов по заработной плате.

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

5.21. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и направлением одного экземпляра оригинала в выборный орган первичной профсоюзной организации.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (Ст. 162 ТК РФ).

5.22. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. Сдельщикам за нерабочие праздничные дни производится оплата, размер которой определяется локальным нормативным актом ОАО «Коршуновский ГОК», принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.23. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (Ст. 157 ТК РФ).

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его

трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.24. На период освоения нового производства сохраняется за работником его прежняя заработная плата (Ст. 158 ТК РФ).

5.25. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а так же возмещение расходов, связанных со служебной командировкой согласно «Положению об оформлении и оплате служебных командировок» (Ст. ст. 167, 168 ТК РФ).

Ответственные за выполнение раздела: управляющий директор, директор по персоналу, председатель профсоюзного комитета.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется для всех категорий работников продолжительностью 28 календарных дней. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней независимо от группы инвалидности при предоставлении работодателю документов о наличии (установлении) инвалидности.

6.2. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.3. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков учитывает технологические особенности производства и, по возможности, пожелания работников. График обеспечивает равномерное предоставление ежегодных основных оплачиваемых отпусков по месяцам года.

6.4. Предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (в календарных днях):

- 16 дней за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – для всех категорий работников;

- за ненормированный режим работы - для работников максимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается работодателем согласно перечню (приложение 3). Дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается по представлению руководителя структурного подразделения и не может быть менее трёх календарных дней. При внесении изменений в штатное расписание, приводящих к изменению наименования должности, вводу новых должностей, по представлению руководителя структурного подразделения, службы, отдела, данный перечень может быть изменён (дополнен, уменьшен) на основании решения паритетной комиссии;

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - на основании аттестации рабочих мест.

6.5. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и тяжёлыми условиями труда для работников предоставляется в соответствии с результатами аттестации рабочих мест согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются за фактически отработанное в соответствующих условиях время. Дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется к продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

6.6. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.7. В исключительных случаях работникам, не использовавшим ежегодные основные оплачиваемые отпуска по графику, отпуска предоставляются в течение рабочего года по согласованию между работником и Работодателем или переносятся на другой срок (по письменному заявлению работника).

6.8. В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного основного оплачиваемого отпуска, то работодатель по

письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный основной оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.9. За счёт средств предприятия устанавливаются социально - оплачиваемые отпуска (в календарных днях) следующим категориям работников:

1 день (1 сентября) - матери (отцу), опекуну, отправляющих детей в 1 класс;

3 дня - личное бракосочетание (при заключении брака впервые);

1 день - свадьба детей;

3 дня - на похороны близких родственников (супруг(а), дети, родители).

6.10. Помимо ежегодных основных оплачиваемых отпусков дополнительно предоставляются отпуска без сохранения заработной платы (в календарных днях) по заявлению работника, согласованному с работодателем, по случаям:

- 3 дня - на похороны близких родственников (родные братья, сёстры, дед, бабушка);

- до 5 дней - рождения детей;

- до 3-х дней - юбилейных дат, связанных с 50, 55, 60, 70 - летиями со дня рождения;

- до 3-х дней - призыв детей в ряды Российской Армии.

6.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

6.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), имеющему ребёнка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

6.13. По заявлению работника, имеющего трёх и более детей (несовершеннолетних), предоставляется не реже одного раза в три года ежегодный основной оплачиваемый отпуск в летний период.

Ответственные за выполнение раздела: директор по персоналу, начальник отдела кадров, руководители структурных подразделений и председатели профсоюзных комитетов структурных подразделений.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников предусматривает совместные действия работодателя и профсоюзного комитета по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организацию производственного и профсоюзного контроля охраны труда на рабочих местах.

На производстве должны быть обеспечены здоровые и безопасные условия труда, нормальные санитарно-бытовые условия, благоприятная производственная среда в соответствии с действующими нормами и правилами.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

7.3. Каждый работник несёт ответственность за нарушение Правил охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, ухудшение условий работы на своём рабочем месте, если оно произошло в результате его небрежных или умышленных действий (порча инструмента, вентиляции, оборудования и т.д.).

7.4. В сроки, установленные нормативно-правовыми актами, работодатель организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации об охране труда.

7.5. Работодатель включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии.

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

7.7. Работодатель выделяет средства на целевое финансирование мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

7.8. Работодатель обязан проинформировать работника об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, льготах и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья и не обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.9. Для обеспечения требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, на предприятии, на паритетной основе, создается комитет по охране труда.

7.10. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.11. Работодатель обязуется:

7.11.1. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдавать сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Если на момент выдачи необходимого размера не было, срок выдачи специальной одежды и специальной обуви сохраняется. Если одежда и обувь не получены своевременно по вине работника, срок носки устанавливается со дня получения.

7.11.2. Стирку, ремонт и замену специальной одежды и специальной обуви обеспечивать за счёт своих средств.

В случае, когда специальная одежда и специальная обувь, выданные на определённый срок, досрочно пришли в негодность по причинам, не зависящим от работника, подлежат замене.

7.12. По производственной необходимости выдавать дежурную специальную одежду и специальную обувь.

7.13. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве;

- проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования). А также проходить внеочередные медицинские обследования,

по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.14. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда.

Работодатель обеспечивает укомплектованность штата работников для безопасной эксплуатации опасных производственных объектов в соответствии с установленными требованиями Федерального закона РФ от 21.07.1997г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».

7.15. На работах с вредными условиями труда работникам в соответствии (с приложением 4) выдаются бесплатно 0,5 литра молока (независимо от продолжительности рабочей смены) или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам 0,5 литра молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости 0,5 литра молока или других равноценных пищевых продуктов.

Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются в дни фактической занятости работников на работах во вредных условиях труда, дающих право на бесплатное получение молока.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью 2,5% в розничной торговле г. Железногорска-Илимского. Компенсационная выплата производится ежемесячно. Конкретные нормы, размер, условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов и порядок осуществления компенсационной выплаты устанавливаются Положением о порядке бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в ОАО «Коршуновский ГОК», принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, на основании данных отдела цен МО «Администрация Железногорск-Илимское городское поселение» по окончании каждого квартала.

7.16. В соответствии (с приложением 5) работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, дополнительно к молоку выдаётся бесплатно 2 грамма пектина в составе обогащённых им консервированных, растительных, пищевых продуктов, фруктовых соков, напитков. Допускается их замена натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250 – 300 мл.

7.17. Воздействовать на нарушителей правил, инструкций и других нормативных актов по охране труда и промышленной безопасности в соответствии с введённым на предприятии «Положением о системе управления охраной труда и промышленной безопасности в ОАО «Коршуновский ГОК». Виновных, допустивших нарушение требований безопасности, в результате которых могли произойти или произошли несчастные случаи или аварии, инциденты, привлекать к ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством.

7.18. На основании Закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации», ежемесячно производить перечисление страховых взносов в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования для обеспечения гарантированных медицинских услуг работникам предприятия.

В случае задолженности перед Федеральным фондом ОМС производить оплату медицинских услуг согласно представленным документам работникам ОАО "Коршуновский ГОК".

7.19. Не реже чем один раз в два года проводить периодические медицинские осмотры (обследования). Лица, не достигшие возраста 21 года, проходят медицинские осмотры ежегодно. Частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ.

В случае подозрения о наличии у работника профессионального заболевания при проведении периодического медицинского осмотра (обследования), направление в центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию производится согласно Приказу Минздравсоцразвития № 302Н от 12.04.2011 г.

7.20. При отказе работника без уважительной причины от прохождения очередного медицинского осмотра (обследования) или не прохождении его в установленные сроки работник не допускается к выполнению им трудовых обязанностей, при этом работнику, не прошедшему медицинский осмотр (обследование) по своей вине, за время, на которое он отстранен от работы, заработная плата не начисляется.

7.21. Проводить витаминизацию 2 раза в год (весной, осенью) работающих на виброопасных механизмах.

7.22. При прекращении работ по требованию инспекции в связи с нарушениями правил охраны труда (промсанитарии) по вине работодателя производить работнику оплату простоя согласно ТК РФ.

7.23. При приеме на работу предупреждать работника о риске возникновения профессионального заболевания.

При достижении предельного срока работы переводить работника с его согласия на другие работы при наличии вакантных мест. Совместно с профсоюзным комитетом разработать мероприятия, направленные на предупреждение возникновения профессиональных заболеваний (приложение б).

7.24. Профсоюзный комитет обязуется проводить еженедельно проверки: содержания рабочими рабочих мест в чистоте и порядке; бережного отношения работников к специальной одежде и специальной обуви, к инструментам и средствам индивидуальной защиты, к оборудованию и материальным средствам.

7.25. Совместно с технической инспекцией труда профсоюза осуществлять общественный контроль за охраной труда. Постановления профсоюзного комитета, представления и предписания технической инспекции труда профсоюза рассматриваются работодателем.

7.26. Профсоюзный комитет и работодатель обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении. Работа уполномоченных лиц по охране труда регламентируется Положением, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Поощрение уполномоченных лиц по охране труда производится согласно Положению.

Ответственные за выполнение раздела: главный инженер, начальник службы производственного контроля, руководители и профсоюзные комитеты структурных подразделений.

Рабочие места с потенциально возможными профессиональными заболеваниями и предельно рекомендуемый период работы

№ пп	Подразделение	Профессия	Перечень заболеваний	Предельно рекомендуемый период работы
1	2	3	4	5
1.	Коршуновский карьер, Рудногорский рудник, Автотранспортный цех, Строительно-монтажное управление № 1, Цех складского хозяйства, Энергоцех	1.Машинист экскаватора 2.Помощник машиниста экскаватора 3.Машинист буровой установки 4. Машинист бульдозера 5. Машинист автогрейдера 6. Машинист скрепера 7. Водитель погрузчика 8. Тракторист 9. Водитель а/с БелАЗ 10.Водитель автомобиля (легкового, грузового, автобуса) 11.Машинист дизельной электростанции 12.Машинист трубоукладчика 13.Машинист автовышки и автогидроподъемника 14.Машинист бурильно-крановой самоходной установки крана автомобильного 15.Машинист дробильного агрегата	Виброблезнь Вегетосенсорная полинейропатия конечностей Нейросенсорная тугоухость	10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет
2.	Рудногорский рудник, Железнодорожный цех	1. Машинист железнодорожно-строительных машин всех марок, кроме ВПРС 2. Машинист железнодорожно-строительных машин, обслуживающий ВПРС (выправочно-подбивочно-рихтовочная машина для стрелок и путей) 3. Водитель дрезины 4. Машинист крана железнодорожного 5. Машинист тягового агрегата 6. Помощник машиниста тягового агрегата 7. Машинист тепловоза	Виброблезнь Вегетосенсорная полинейропатия конечностей Нейросенсорная тугоухость	10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет

		8. Помощник машиниста тепловоза 9. Машинист инструктор 10. Монтер пути		10 лет 10 лет 10 лет
3.	Коршуновский карьер, Рудногорский рудник	1. Взрывник	Острые хронические интоксикации и их последствия	10 лет
4.	Рудногорский рудник, Цех складского хозяйства	1. Оператор АЗС 2. Кладовщик ГСМ	Острые хронические интоксикации и их последствия	10 лет 10 лет
5.	Строительно-монтажное управление, Рудногорский рудник	1. Маляр 2. Станочник деревообрабатывающих станков	Острые хронические интоксикации и их последствия Нейросенсорная тугоухость	10 лет 10 лет
6.	Обогащительная фабрика	1. Бункеровщик участка дробления 2. Дробильщик 3. Машинист конвейера 4. Машинист мельниц 5. Сепараторщик 6. Машинист насосных установок 7. Слесарь-ремонтник 8. Электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования 9. Мастера смен и служб 10. Машинист крана	Нейросенсорная тугоухость	10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет
7.	Энергоцех	1. Машинист насосных установок 2. Аппаратчик воздухо-разделения кислородной станции 3. Испытатель баллонов кислородной станции 4. Слесарь-ремонтник кислородной станции 5. Электрослесарь по ремонту оборудования группы автоматизации 6. Слесарь по ремонту контрольно-измерительных приборов 7. Слесарь аварийно-восстановительных работ	Нейросенсорная тугоухость	10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет 10 лет
8.	Все структурные подразделения	1. Электрогазосварщик	Болезнь органов дыхания	15 лет

8. ТРУД И ГАРАНТИИ ЖЕНЩИНАМ, ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

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

8.2. Беременным женщинам по их желанию предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до двух месяцев перед отпуском по беременности и родам.

8.3. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка до 14 лет, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Такие же отпуска предоставляются отцам, воспитывающим детей без матери.

8.4. Женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребёнком, по инициативе работодателя и с их согласия, проходят обучение с целью восстановления квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другое место работы.

8.5. На время повышения квалификации (переподготовки) им сохраняется средний заработок.

8.6. Не допускается по инициативе работодателя расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением случаев, определённых трудовым законодательством).

8.7. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счёт средств работодателя (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

8.8. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Ответственные за выполнение раздела: директор по персоналу, начальник отдела кадров, руководители структурных подразделений и председатели профсоюзных комитетов структурных подразделений.

9. ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. Работодатель в пределах средств, заложенных по соответствующим статьям бюджета выплат социального характера, осуществляет меры, предусматривающие предоставление льгот, гарантий и материальной помощи работникам сверх установленных законодательством РФ.

9.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценными подарками, Почётной Грамотой, представляет к званию «Лучший по профессии»).

За особые трудовые заслуги перед ОАО «Коршуновский ГОК» и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

9.3. Работодатель производит покупку путёвок. Родительский взнос составляет 10 % стоимости по Иркутской области через Областное государственное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Нижнеилимского района» (или другого органа согласно законодательству РФ). Приоритетом пользуются детские оздоровительные учреждения, расположенные на территории Нижнеилимского района Иркутской области.

Работодатель организует отдых детей за пределами Иркутской области (Черноморское побережье) за 30 % стоимости.

Отдых детей работников ОАО «Коршуновский ГОК» организуется в соответствии с законодательством РФ.

Выделение путёвок производится на основании локального акта, введенного с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4. Работодатель приобретает бесплатные новогодние подарки для детей работников предприятия и предусматривает расходы за счёт своих средств не менее 650 тыс. рублей.

9.5. Профсоюзный комитет ассигнует на культурно-воспитательную, спортивно - массовую и физкультурную работу не менее 540 тыс. рублей.

9.6. На приобретение и содержание спортивного инвентаря работодатель выделяет 300 тыс. рублей из средств предприятия для обеспечения групп здоровья, проведения спартакиады среди работников предприятия.

9.7. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются организовать в бассейн «Дельфин» льготное посещение для:

- ветеранов, состоящих на учёте в Совете ветеранов предприятия, в количестве не более 70 человек – бесплатное посещение по факту посещения;

- работников предприятия, принимающих активное участие в массовой спартакиаде не более 150 человек – бесплатное посещение по факту посещения.

9.8. Работодатель обязуется оказывать помощь в укреплении учебно-производственной базы учебных заведений г. Железногорска - Илимского и п. Радищев, согласно заключенным договорам.

9.9. Работодатель оказывает разовую материальную помощь работникам предприятия:

- двум работающим на предприятии родителям, при рождении ребёнка по 1000 рублей каждому;

- бывшим работникам предприятия, приступившим к работе в течение трёх месяцев после демобилизации из Вооружённых сил - 5 000 рублей;

- работающим работникам на проведение свадьбы первого брака в размере 3000 рублей.

9.10. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами Акта специального расследования, работодатель в качестве возмещения морального вреда выплачивает однократно семье погибшего, сверх установленных законодательством сумм, единовременное пособие в размере не менее годового заработка на супруга (супругу), а также на несовершеннолетних детей и учащихся очной формы обучения в возрасте до 23-х лет, в месячный срок со дня смерти кормильца.

В случае гибели или смерти работника, не имеющей причиной связи с производством, его семье (иждивенцам) выплачивается единовременное пособие в размере месячной заработной платы последнего целого месяца работы.

В случае гибели работника на производстве или его смерти от профессионального заболевания возмещение производится согласно действующему трудовому законодательству РФ о возмещении вреда, причиненного здоровью работника.

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

Членам семьи, потерявшим кормильца на производстве или его смерти от профессионального заболевания, предоставлять единовременно санаторно-курортную путёвку на лечение: супруге (супругу) – на льготных условиях за 10 % стоимости в течение года после потери кормильца в пределах установленной сметы на санаторно-курортное лечение.

9.10.1. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской социальной помощи пострадавшим при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (при отсутствии вины пострадавшего работника).

9.10.2. Работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности более 15 дней, выплачивается единовременное пособие в размере 80% среднего заработка, не зависимо от выплат фонда социального страхования при легком несчастном случае в случае отсутствия вины работника (на приобретение медикаментов, дополнительных платных процедур, консультаций врачей и т.д.).

9.11. Работодатель оказывает материальную помощь один раз в календарный год к ежегодному отпуску в размере 2000 рублей одному из родителей, имеющих троих и более несовершеннолетних детей, в том числе учащихся очной формы обучения в возрасте до 23-х лет.

9.12. Работодатель выплачивает детям-сиротам при поступлении на работу единовременное пособие в размере 10-ти кратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

9.13. ПУНКТ В РАЗНОГЛАСИИ.

9.14. Производить начисление работникам единовременного поощрения к юбилейным датам (50, 60 и 70 лет со дня рождения) в зависимости от общего стажа работы на предприятии:

10 лет и более – в размере 0,75 среднемесячного заработка;

15 лет и более – в размере 1,0 среднемесячного заработка;

20 лет и более – в размере 1,25 среднемесячного заработка;

25 лет и более – в размере 1,5 среднемесячного заработка.

Расчёт среднего месячного заработка работника для исчисления единовременного поощрения к юбилейным датам (50,60 и 70 лет со дня рождения) производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих событию.

Единовременное поощрение к юбилейным датам (50,60 и 70 лет со дня рождения) в зависимости от общего стажа начисляется на основании приказа руководителя ОАО «Коршуновский ГОК» о награждении юбиляров.

9.15. Производить за счёт средств работодателя на основании подтверждающих документов один раз в два года оплату стоимости проезда кратчайшим путем в пределах территории РФ к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов:

- работникам предприятия (за исключением лиц, работающих по совместительству);
- неработающим членам семьи работника: несовершеннолетним детям, а также мужу (жене), являющимися иждивенцами. Неработающие пенсионеры в данную категорию не входят.

Выплаты, предусмотренные на оплату проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно и провоза багажа, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался данным правом.

Конкретный порядок и условия выплаты компенсации расходов по оплате проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно регулируются «Положением о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа, к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно для работников ОАО «Коршуновский ГОК», согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.16. В случае переезда работника к новому месту жительства в другую местность, не относящуюся к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплата стоимости проезда железнодорожным транспортом и провоза багажа производится в течение двух месяцев после даты увольнения работника с предприятия. Работнику оплачивается:

- при непрерывном стаже работы в ОАО "Коршуновский ГОК" не менее трёх лет - в размере стоимости проезда самого работника по фактическим расходам, но не более стоимости проезда железнодорожным транспортом кратчайшим путем и не выше стоимости купейного вагона скорого поезда;
- при непрерывном стаже работы в ОАО "Коршуновский ГОК" не менее пяти лет - в размере стоимости проезда самого работника, членов его семьи, являющихся иждивенцами (жена, муж, несовершеннолетние дети) по фактическим затратам, но не более стоимости проезда железнодорожным транспортом кратчайшим путем и не выше стоимости купейного вагона скорого поезда; стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим рас-

ходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы при предоставлении подтверждающих документов.

Пенсионеры, уволившись с предприятия, льготами, изложенными в данном пункте, не пользуются.

9.17. Предоставлять работнику отпуск при выделении ему путевки на реабилитационно-восстановительное, санаторно-курортное лечение.

9.18. Производить оплату санаторно-курортных путевок, приобретенных самостоятельно работниками, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, в санаториях, с которыми не заключены договоры (Нилова Пустынь, Хакусы и другие) из средств предприятия в размере от 50 % до 80 % согласно Положения об организации профилактического, реабилитационно-восстановительного, санаторно-курортного лечения работников.

9.19. Предусмотреть расходы за счёт средств Работодателя в сумме 600 тыс. рублей и производить за счёт этих средств оплату:

в размере 70 %

- работникам предприятия (несовершеннолетним детям работников) при глазных операциях;

- работникам предприятия при сердечнососудистых операциях;

- счётов работникам предприятия за лекарственные препараты больным сахарным диабетом.

В отдельных случаях (с учётом тяжести заболевания и материального состояния работника) по решению комиссии сумма возмещения может быть увеличена до 80%.

в размере 100 %

- работникам предприятия счётов за лекарственные препараты при онкопатологии, приобретённые за наличный расчёт, которые согласно «перечню болезней», утверждённого приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ, должны быть профинансированы за счёт их средств.

Перечень лекарственных препаратов, подлежащих оплате, утверждается врачом-профпатологом согласно предоставленному реестру с обязательным перечнем всей номенклатуры и указанием контрольной суммы по реестру.

Очередность нуждающихся работников предприятия на получение компенсации, понесённых расходов в связи с проведением операций на сердце и глаза устанавливается в соответствии с Положением, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.20. Обеспечивать горячим питанием рабочих в дневных, вечерних и ночных сменах, а также доставку горячего питания на рабочие места с непрерывным технологическим процессом и малочисленным контингентом работающих.

Осуществлять общественный контроль за работой столовых, согласно закреплённым за структурными подразделениями предприятия объектам.

9.21. ПУНКТ В РАЗНОГЛАСИИ.

9.22. За счет средств предприятия оказывать помощь в проведении текущего ремонта квартир, в которых проживают неработающие:

- участники ВОВ;

- престарелые ветераны труда.

Ремонт производится на основании решения комиссии, состоящей из представителей работодателя (работники контрольно-ревизионной службы и отдела капитального строительства, представителя профсоюзного комитета и Совета ветеранов), в соответствии с Положением о проведении ремонтов. Комиссия собирается при поступлении личного заявления.

9.23. Производить ежемесячно выплату пособия в сумме 270 рублей каждому из следующих категорий неработающих пенсионеров, уволившихся на пенсию с предприятия и проживающих в Нижнеилимском районе:

- состоящих на учёте в Совете ветеранов профсоюзного комитета предприятия, имеющих стаж работы на предприятии 15 и более лет;
- участникам ВОВ, инвалидам ВОВ, труженикам тыла, интернационалистам, родителям детей, погибших в РА, лицам, реабилитированным, рожденных до 31 декабря 1931 года.

9.24. Для обеспечения благоустройства, обеспечения водоснабжением, электроснабжением, поддержанием автодорог – Работодатель обязуется выделять садоводческим кооперативам, в том числе садово-огородническому товариществу «Молодёжное» п. Радищев, средства согласно смете расходов на социальное развитие на 2012 год. Для доставки работников Рудногорского рудника с дач к месту работы и обратно выделение автобуса без изменения основного маршрута на летний период.

Предусмотреть возможность оказания помощи в грейдировании и отсыпке дорог садово-огородническим кооперативам.

9.25. На оказание материальной помощи работающим на предприятии членам профсоюза, многодетным, инвалидам Отечественной войны, ветеранам войны и труда и другим остро нуждающимся профсоюзный комитет обязуется израсходовать из фонда профсоюзного бюджета 400 тыс. рублей.

9.26. В честь Дня Победы ежегодно проводить чествование ветеранов войны и тружеников тыла, воинов-интернационалистов и воинов, участвовавших в боевых действиях в горячих точках РФ, по представлению Совета ветеранов профсоюзного комитета предприятия.

9.27. Совет ветеранов ежегодно производит перерегистрацию лиц, имеющих право на получение пособия, и предоставляет данные сведения до 15 января, следующего после отчётного года, в бухгалтерию ОАО «Коршуновский ГОК» по определённой форме.

9.28. В соответствии с Положением о материальной помощи работникам и пенсионерам ОАО «Коршуновский ГОК» материальную помощь предоставлять на погребение в случае смерти самого работника, пенсионера ОАО «Коршуновский ГОК» (проживающего в Нижнеилимском районе), состоявшего на учёте в Совете ветеранов, и в случае смерти следующих членов семьи работника:

- супруга (жены, мужа);
- детей;
- родителей.

Сумма выделяемой материальной помощи на погребение самого работника и на погребение пенсионера ОАО «Коршуновский ГОК», состоявшего на учёте в Совете ветеранов, определяется в размере 7000 рублей; на погребение члена семьи, из числа вышеуказанных, 2000 рублей.

Выплату материальной помощи на погребение производить единовременно (одному из родственников умершего либо работнику структурного подразделения, обратившемуся с заявлением о выделении материальной помощи).

В исключительных случаях размер выделяемой материальной помощи может быть увеличен по решению комиссии.

Оказывать материальную помощь на ритуальные услуги работникам предприятия, членам их семей, пенсионерам, ранее работающим на предприятии (автотранспорт, отсев), за счёт средств предприятия.

9.29. Ежемесячно производить через страховую компанию оплату реабилитационно-восстановительного лечения в профилактории "Дружба" и санаториях, пансионатах, иных лечебных учреждениях для работников предприятия, освобождённых профсоюзных работников (в исключительных случаях, при согласовании на комиссии, также для неработающих пенсионеров предприятия).

Лечение в санатории - профилактории «Дружба» производится за 10 % стоимости. Продолжительность профилактического, реабилитационно-восстановительного лечения в соответствующих учреждениях для персонала составляет – 14 дней; для работников, нуждающихся в лечении и с подозрением на профессиональное заболевание, на основании заключительных актов по результатам медицинского осмотра, и работников с установленным профессиональным заболеванием, на основании заключения НИИ медицины труда – 18 дней.

Общая сумма средств, направленная на профилактическое, реабилитационно-восстановительное лечение, оказанная в ниже перечисленных медицинских учреждениях, устанавливается в пределах сметы расходов на социальные расходы.

Перечень медицинских учреждений для направления работников на реабилитационно-восстановительное лечение: санатории Иркутской области - санаторий "Усть-Кут"; «Родник» г. Ангарск; санаторий «Братское Взморье»; санаторий «Русь» г. Усть-Илимск; санаторий «Ангара» г. Иркутск и другие санатории, санаторий «Аршан» Бурятия; санаторий г. Белокуриха; «Озеро Шира» Хакасия; санатории г. Пятигорска, но не более 19 человек в месяц. Дополнительно в летний период работники направляются на южные курорты по тендеру до 25 человек (с мая по сентябрь).

В пределах сметы расходов на социальные расходы перечень медицинских учреждений может быть расширен.

Порядок и условия финансирования и направления на профилактическое, реабилитационно-восстановительное лечение установлены Положением с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по ОАО «Коршуновский ГОК» об организации профилактического, реабилитационно-восстановительного, санаторно-курортного лечения работников и пенсионеров.

9.29.1. Распределение и выдача путёвок на профилактическое, реабилитационно-восстановительное лечение для работников предприятия, освобождённых профсоюзных работников, членов семей, пенсионеров осуществляется Службой производственного контроля.

9.30. В целях выявления высокой заболеваемости на предприятии работодателю заключить договор с компанией "БАСК" на предмет обследования работников в областном медицинском центре г. Иркутска до 180 человек в год.

9.31. Настоящим Договором предусмотрены денежные средства Совету Ветеранов в сумме 117,5 тыс. рублей для посещения бассейна, организации праздничных мероприятий, посвящённых празднованию Нового года, 8 Марта, Дня Metallурга, Крещенский вечерок и др. на усмотрение Совета ветеранов. Празднование Дня Победы финансируется отдельно.

9.32. Выделять материальную помощь в сумме не менее 500 рублей юбилярам - пенсионерам, состоящим на учёте в Совете ветеранов, достигшим 80 летнего возраста и старше.

9.33. С целью ежемесячного финансирования оплаты труда работников Совета ветеранов осуществлять ежемесячное перечисление профсоюзному комитету 17 000 рублей (включая налоги, уплачиваемые от ФОТ).

9.34. Работодатель отчисляет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу согласно смете расходов на социальные нужды. Порядок и сумму определяет работодатель.

9.35. Производить ежемесячное финансирование базы отдыха «Душкачан» согласно утверждённой смете расходов на социальные нужды по содержанию базы на 2012 год.

Ответственные за выполнение раздела: управляющий директор, директор по экономике, директор по финансам, директор по персоналу, начальник службы производственного контроля, начальник отдела кадров, председатель профсоюзного комитета.

10. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

10.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон считать закрепление молодых работников на предприятии, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищённости. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.

10.2. Работодатель принимает на производственную практику учащихся и студентов и оплачивает время работы тех из них, с которыми оформлены трудовые отношения.

10.3. Работодатель и профсоюзный комитет ежегодно проводят среди молодых работников конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии» по основным профессиям предприятия, выявляют и поощряют лучших молодых специалистов и молодых работников. Поощрение победителей проводится в соответствии с Положением о конкурсе. Итоги конкурса подводятся ежегодно в День металлурга.

10.4. Работодатель проводит работу по закреплению на предприятии молодых кадров.

10.5. Для прохождения профессиональной подготовки за всеми молодыми работниками, принятыми в ОАО «Коршуновский ГОК» впервые, закрепляются консультанты теоретического обучения и инструктора производственного обучения. Оплату труда консультантам и инструкторам обучения производить согласно действующему Положению.

10.6. Молодёжная политика является одним из приоритетных направлений деятельности работодателя и профсоюзного комитета предприятия, направленная на закрепление молодых работников на предприятии, содействие их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищённости.

10.7. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются содействовать работе молодёжной комиссии по активизации участия молодёжи в деятельности предприятия.

10.8. Руководство предприятия рассматривает и формирует кадровые замещения по структурным подразделениям и в управлении предприятия молодых специалистов и проводит стажировку молодых специалистов на различных инженерно-технических должностях.

10.9. За молодыми работниками с начала их работы на срок до шести месяцев закрепляются наставники из числа опытных работников. Оплата труда наставникам производится в соответствии с Положением об оплате труда.

10.10. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации молодых работников, обучение их вторым профессиям на предприятии, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке определенном ТК РФ.

10.11. Работодатель выделяет 30% от возвратных средств от ссуд, для распределения на приобретение жилья среди молодёжи, состоящей на учёте в молодёжной комиссии.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

11.1. Правовая основа деятельности профсоюзных органов.

11.1.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

11.1.2. Работодатель признаёт, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- Защита социально-трудовых прав и интересов работников (ст.30 ТК РФ, ст.11 ФЗ о профсоюзах).
- Содействия их занятости.
- Ведение коллективных переговоров, заключению коллективного договора и контроля за его выполнением.
- Соблюдения законодательства о труде и охране труда.
- Участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.1.3. Работодатель обязан соблюдать права профсоюза, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами, настоящим Договором.

11.2. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.1. Работодатель обязан оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

11.2.2. В соответствии со структурой профсоюзной организации, комитетам профсоюза в структурных подразделениях предприятия предоставляются помещения, транспортные средства, осуществляется техническое их обслуживание, ремонт (отопление, освещение, связь, уборка, мебелировка, охрана и др.) за счёт средств предприятия.

11.3. Работодатель расследует и учитывает на предприятии все несчастные случаи, произошедшие с освобождёнными и штатными профсоюзными работниками при выполнении ими своих профессиональных обязанностей с оформлением в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причинённого работникам увечий, профессионального заболевания либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей».

11.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срок их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьёй 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

11.5. При наличии письменных заявлений работников (с учётом ранее поданных заявлений), являющихся членами профессионального союза, работода-

тель ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Перечисление удержанных профсоюзных взносов производится до 15-го числа месяца, следующего за отчётным месяцем.

11.6. Гарантии работникам, входящим в состав выборных органов первичной профсоюзной организации и не освобождённым от основной работы:

- для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных органов или краткосрочной профсоюзной учёбы, работодатель освобождает участников этих мероприятий от работы;

- для участия в качестве делегатов съездов работодатель освобождает работников от работы на время их созыва, сохраняет средний заработок и оплачивает расходы по командировке.

11.7. Работодатель соблюдает право профсоюзной организации вносить предложения по вопросам, предусмотренным действующим законодательством, в органы управления предприятием и участвовать в заседаниях органов управления при их рассмотрении.

11.8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, состояния охраны труда и производственной санитарии.

Руководители структурных подразделений обязаны представлять необходимую документацию по вышеперечисленным вопросам.

11.9. Профсоюзные комитеты и вышестоящие органы профсоюза вправе вносить предложения работодателю о привлечении к ответственности руководящих работников, которые нарушают законодательство о труде и правила по охране труда и не выполняют положения настоящего Договора. Работодатель доводит до сведения профсоюзный комитет о результатах рассмотрения вопросов и принятых мерах.

11.10. По согласованию с руководителем структурного подразделения, профсоюзному активу (не освобождённому) предоставляется оплачиваемое время за счёт средств предприятия для выполнения общественных обязанностей. Отвлечение от основной работы согласуется заблаговременно, профгруппоргам – 12 часов в месяц, председателям профсоюзных комитетов структурных подразделений - 16 часов в месяц. Председателям профсоюзных комитетов структурных подразделений еженедельно - (по средам) предоставляется один час для участия в совещании профсоюзного комитета предприятия.

11.11. За работниками, направленными в качестве делегатов на съезды, Пленумы, конференции, созываемые общественными организациями, сохраняется средняя заработная плата по месту работы, но не более чем за 7 дней.

11.12. В целях сохранения стабильности отношений работодатель и профсоюзный комитет обязуются использовать все возможности для устранения причин, влекущих за собой коллективные трудовые споры.

11.13. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются о ходе выполнения мероприятий и обязательств по настоящему Договору: за полугодие - на расширенном заседании профсоюзного комитета, за год - на конференции трудового коллектива предприятия.

11.14. Работодатель обязуется отпечатать настоящий Договор в течение месяца после его регистрации и разослать во все структурные подразделения предприятия.

12. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением обязательств по настоящему Договору осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду, в течение всего срока действия Договора.

Обсуждение хода его выполнения осуществляется на совместных заседаниях представителей сторон. Результаты обсуждения доводятся до сведения работников.

Стороны, подписавшие Договор, ежегодно подводят итоги выполнения настоящего Договора на конференции трудового коллектива, либо иным способом по согласованию сторон социального партнёрства информируют работников о фактических затратах по обеспечению социальных льгот и гарантий.

12.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.3. Стороны, подписавшие Договор, несут ответственность за его реализацию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Текст Договора доводится ОАО «Коршуновский ГОК» до сведения работников в течение 10 дней с момента его утверждения, а профсоюзный комитет содействует работникам в реализации их прав, закрепленных в Договоре.

13.2. Толкование, разъяснение и уточнение положений Договора осуществляется сторонами, подписавшими его.

ДОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к Коллективному договору на период 17.02.2012г. – 17.02.2014г.

г. Железногорск-Илимский

«04» 02 2014 г.

Работодатель в лице его представителя - управляющего директора Седельникова Бориса Николаевича, действующего на основании генеральной доверенности б/н от 01.11.2013 г., с одной стороны,

и

Работники ОАО «Коршуновский ГОК», в лице председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Коршуновский ГОК» Большакова Владимира Николаевича, действующего на основании протокола выборной профсоюзной конференции первичной профсоюзной организации ГМПР в ОАО «Коршуновский ГОК» от 28.10.2011г, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны,

в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п.1.5.7 Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Стороны пришли к соглашению об урегулировании разногласий, ранее возникших при заключении Коллективного договора на период с 17.02.2012 по 17.02.2014 г, и приняли решение о следующей редакции имеющихся пунктов разногласий:

2. Пункт 5.3.2 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

На основе повышения эффективности производства и производительности труда обеспечить в течение года рост средней заработной платы на предприятии для всех категорий работников не менее 10 процентов.

3. Пункт 5.10. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Работнику, выполняющему наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Пункт 5.18 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

ИСКЛЮЧИТЬ

5. Пункт 9.13 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Работодатель начисляет работникам единовременное пособие при увольнении на пенсию по возрасту в зависимости от непрерывного стажа работы на предприятии с момента последнего трудоустройства:

от 15 до 20 лет - в размере 2-х среднемесячных заработков;

свыше 20 до 25 лет - в размере 4-х среднемесячных заработков;

свыше 25 лет - в размере 6-ти среднемесячных заработков.

Расчет среднего месячного заработка работника для исчисления единовременного пособия при увольнении на пенсию по возрасту производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу увольнения работника на пенсию по возрасту.

Единовременное пособие при увольнении работников на пенсию по возрасту, начисляется на основании заявления работника, приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении), по унифицированной форме № Т-8.

Единовременное пособие при увольнении на пенсию по возрасту выплачивается работнику на открытый им счет в банке, через кассу или на основании личного заявления работника перечисляется на именной индивидуальный счёт сотрудника в НПФ «МЕЧЕЛ – ФОНД».

6. Пункт 9.21 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

В целях улучшения жилищно-бытовых условий работников работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

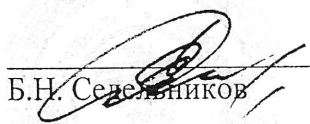
- Производить выделение займа на приобретение и строительство жилья работникам предприятия, стоящим в очереди на получение жилья согласно Положению с выделением средств в размере 3 млн. рублей в год плюс возвратные суммы.

- Производить выделение займов под льготный процент на расходы, связанные с операцией самого работника, членов его семьи, и расходы, связанные с реабилитационным периодом (дорогостоящие лекарства, проживание в специализированных центрах по реабилитации), на приобретение дорогостоящих товаров, ремонт квартир (домов) и учёбу детей в размере 150 тыс. рублей ежемесячно из средств предприятия.

3. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора, вступает в силу с 17.02.2014 и действует до 17.02.2016 на основании решения конференции трудового коллектива от 04.02.2014 о пролонгации действующего Коллективного договора на два года.

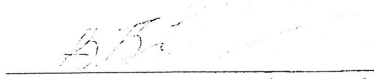
Сторона Работодателя:

Управляющий директор
ОАО «Коршуновский ГОК»


Б.Н. Седелников

Сторона Работников:

Председатель профсоюзного комитета
ОАО «Коршуновский ГОК»


В.Н. Большаков 04.02.2014г.