

АРХАНГЕЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ «СУДОРЕМОНТНЫЙ ЗАВОД
«КРАСНАЯ КУЗНИЦА»
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«ЦЕНТР СУДОРЕМОНТА «ЗВЕЗДОЧКА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АФ «СРЗ «Красная Кузница»
АО «ЦС «Звездочка»
на 2020 - 2023 гг.
(с 01.02.2020 по 31.01 2023)

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
ДАТА 21.02.2020 ПОДПИСЬ
№ - 85

[Handwritten signature]

Директор АФ «СРЗ
«Красная Кузница»
АО «ЦС «Звездочка»
[Handwritten signature]
И.И. Берябин
« 09 января » 2020г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
АФ «СРЗ «Красная
Кузница»



В.В. Захаров
« 09 января » 2020г.

г. Архангельск

2020 г.

Содержание

Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2	Права и обязанности сторон	5
Раздел 3.	Трудовой договор. Содействие занятости.....	6
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха	7
Раздел 5	Оплата и нормирование труда	10
Раздел 6	Охрана труда и здоровья	13
Раздел 7	Развитие системы социального партнерства	16
Раздел 8	Социальная защита, льготы и компенсации работникам....	17
Раздел 9	Самоуправление и полномочия трудового коллектива.....	21
Раздел 10	Гарантии профсоюзной деятельности	21
Раздел 11	Контроль выполнения Коллективного договора. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор.....	22
Раздел 12	Срок действия Коллективного договора	23
Приложение № 1	Перечень основных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.	
Приложение № 2	Правила внутреннего трудового распорядка.	
Приложение № 3	Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих филиала, которым устанавливается ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительного отпуска.	
Приложение № 4	Форма расчетного листа.	
Приложение № 5	Перечень специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам АФ «СРЗ «Красная Кузница».	
Приложение № 6	Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока.	
Приложение № 7	Состав медицинской аптечки для оказания первой помощи.	
Приложение № 8	Соглашение по охране труда между Работодателем и профсоюзным комитетом АФ «СРЗ «Красная Кузница» АО «ЦС «Звездочка»	
Приложение № 9	Протокол разногласий к коллективному договору	

1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) - правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в Архангельском филиале «Судоремонтный завод «Красная Кузница» акционерного общества «Центр судоремонта «Звездочка», заключенный Работодателем в лице директора АФ «СРЗ «Красная Кузница» и Работниками, представляемыми первичной профсоюзной организацией работников АФ «СРЗ «Красная Кузница», в лице председателя профсоюзного комитета.

1.2 Представителями Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора является директор или уполномоченные им лица.

Интересы работников филиала (далее – Работники) при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора и в иных случаях, предусмотренных законодательством, представляет первичная профсоюзная организация работников АФ «СРЗ «Красная Кузница» (далее – Первичная профсоюзная организация).

1.3 Выборным органом Первичной профсоюзной организации, реализующим права представительного органа Работников является профсоюзный комитет (далее – Профком).

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами, Указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Положением «Об Архангельском филиале «Судоремонтный завод «Красная Кузница», законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области и органов местного самоуправления, Уставами профсоюзов и соглашениями, заключенными на различных уровнях социального партнерства.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников филиала, состоящих в трудовых правоотношениях с Работодателем и гарантирует защиту их прав и законных интересов.

1.6. Работники и Работодатель регулируют трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в соответствии с трудовым законодательством путем заключения, изменения, дополнения Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров.

1.7. Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является выполнение каждой стороной социального партнерства

принятых на себя обязательств.

1.8. Работники и Работодатель, констатируя взаимную заинтересованность в росте материального благосостояния и социальной защищенности сторон в условиях рыночной экономики, берут на себя обязательства при реализации условий Коллективного договора и разрешении коллективных трудовых споров руководствоваться принципами социального партнерства.

1.9. Стороны договорились сотрудничать в целях успешного выполнения производственных задач посредством повышения эффективности производства и качества выпускаемой продукции, снижения затрат на ее изготовление, повышения производительности труда на основе внедрения новых технологий и техники, прогрессивных форм организации и оплаты труда, стимулирования трудовой активности Работников.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока его действия или заключения нового Коллективного договора.

1.11. Изменения и (или) дополнения в Коллективный договор могут быть внесены только по взаимному согласию сторон в течение всего срока действия Коллективного договора. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут быть внесены только путем заключения дополнительного соглашения в письменной форме, подписанного сторонами на расширенном заседании представителей профсоюзной организации и Работодателя.

1.12. В целях регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля его выполнения в филиале создается, на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзной организации, и действует Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (Приказ ДФ от 14.10.2019 г. № 1231).

1.13. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и ведению коллективных переговоров рассматривает выполнение условий Коллективного договора по результатам истекшего полугодия с оформлением актов проверки соответствующих разделов Коллективного договора. Утверждение результатов проверки производится на совместном заседании Профкома и представителей Работодателя, не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным полугодием.

1.14. При проведении контроля выполнения Коллективного договора представители Работодателя и Первичной профсоюзной организации обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

1.15. По истечении срока действия Коллективного договора Работодатель и Председатель профсоюзной организации отчитываются в выполнении своих обязательств по текущему Коллективному договору, заключают новый на конференции Работников филиала.

В соответствии со ст. 50 ТК РФ Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.16. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания издается в виде брошюры и направляется в каждое структурное подразделение филиала. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему Работники могут ознакомиться у руководителя подразделения, в Профкоме, отделе кадров при приеме на работу и на web-сайте филиала.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Права и обязанности Работодателя регламентируются действующим законодательством РФ, Положением «Об Архангельском филиале «Судоремонтный завод «Красная Кузница», Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. Права и обязанности Работников регулируются действующим законодательством РФ, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка (см. Приложение № 2 Коллективного договора).

2.3. Работодатель обязуется соблюдать условия:

- Коллективного договора;
- Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;
- Отраслевого тарифного соглашения, заключенного с участием полномочного представителя головной организации Общества;
- Архангельского областного трехстороннего соглашения, заключенного с участием полномочного представителя головной организации Общества;
- иных соглашений, заключенных с участием полномочных представителей Работодателя.

2.4. Каждый Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать нормы и требования по охране труда и по обеспечению пожарной безопасности, промышленной безопасности и экологической безопасности;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.5. Стороны гарантируют исполнение обязательств, принятых ими в Коллективном договоре.

2.6. При повседневных взаимоотношениях по исполнению Коллективного договора стороны обязуются проявлять обоюдное доверие, взаимопонимание и взаимоуважение.

2.7. Первичная профсоюзная организация оказывает содействие Работодателю в вопросах укрепления дисциплины труда, соблюдения Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей, предусмотренных договорами, обеспечения бережного отношения к сохранности имущества Работодателя и других работников.

2.8. Вопросы, связанные с созданием и реорганизацией структурных подразделений, Работодатель рассматривает с участием Профкома.

3. Трудовой договор. Содействие занятости

3.1. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством РФ, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.2. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ (ст. 60 ТК РФ).

3.3. Стороны заинтересованы в сохранении рабочих мест и закреплении квалифицированных кадров в филиале.

3.4. Работодатель своевременно, не менее чем за 3 месяца представляет Профкому информацию в письменном виде о возможных высвобождениях Работников, в т.ч. о категориях Работников, которых они могут коснуться, о сроках, в течение которых они могут быть осуществлены, а также осуществляет персональное предупреждение Работников об увольнении не менее чем за два

месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.5. При получении уведомления о предстоящем расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым Работникам предоставляется по их заявлению 4 часа в неделю или 2 рабочих дня в месяц для самостоятельного поиска работы с оплатой по среднему заработку, если режим работы Работника не позволяет осуществлять поиски работы в нерабочее время.

3.6. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным Работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.7. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников филиала, в случае производственной необходимости обучает их вторым профессиям, поощряет и содействует получению работниками профессионального и дополнительного образования.

3.8. В случае участия Работодателя в оплате стоимости обучения Работника в образовательных учреждениях дополнительного, среднего или высшего профессионального образования, между ними заключается ученический договор (соглашение), согласно которому Работник должен после окончания обучения отработать в филиале не менее срока, обусловленного трудовым договором или (соглашением).

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, установленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и время отдыха Работников устанавливается и регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и локальными актами Работодателя.

4.2. В АФ «СРЗ «Красная Кузница» АО «ЦС «Звездочка» устанавливается

5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Режим работы структурных подразделений устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка с соблюдением норм рабочего времени, установленных ТК РФ.

4.3. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и к сверхурочной работе производится Работодателем с письменного согласия Работника и по согласованию с Профкомом (за исключением случаев, предусмотренных ст. 99 ТК РФ).

4.4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42-х часов.

4.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней (ст.321 ТК РФ).

4.6. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за фактически отработанное время в соответствующих условиях в порядке, установленном локальным нормативным актом, принятым по согласованию с Профкомом. (п. 19 Приложения 1)

4.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 3-х календарных дней.

Количество дополнительных дней и порядок их предоставления определяется Перечнем должностей Работников, которым предоставляется отпуск за ненормированный рабочий день. (Приложение № 3 Коллективного договора).

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.10. Женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 16 лет, по согласованию с Работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в период с

марта по октябрь, без ущерба для производства и без ущемления прав других Работников.

4.11. Одному из родителей, у которых ребенок идет в первый класс школы, по согласованию с Работодателем очередной отпуск может предоставляться в сентябре.

4.12. Работодатель, по заявлению одного из работающих родителей, обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст.322 ТК РФ).

4.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья, и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки) - до пяти календарных дней;

4.14. В других случаях, предусмотренных коллективным договором, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашению сторон:

- регистрации брака детей – до 3 календарных дней;
- переезда на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- в первый день занятий родителям детей младших классов (до 10 лет) – один календарный день;
- отцам новорожденных детей, в день выписки рожениц из больницы – один календарный день;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой

матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней.

Указанный отпуск может быть использован полностью или по частям. Отпуск без сохранения заработной платы в этом случае по заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно.

Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий год не допускается.

По письменному заявлению Работника и по согласованию с Работодателем в вышеперечисленных случаях вместо отпуска без сохранения заработной платы может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск аналогичной продолжительности.

Порядок оформления документов о предоставлении отпусков без сохранения заработной платы определяется распоряжением директора филиала.

4.15. 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 ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ). Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ).

4.16. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время, и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда, другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются и на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних детей (ст.264 ТК РФ).

4.17. Работникам, являющимся донорами по сдаче крови и ее компонентов, предоставляются льготы в соответствии законодательством РФ.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. В филиале применяется тарифная (сдельно-премиальная и повременно-

премиальная) система оплаты труда. В отдельных случаях может вводиться аккордная система оплаты труда. Работодатель разрабатывает и в установленном законодательством РФ порядке вводит в действие локальные нормативные акты (положения), регламентирующие оплату и материальное стимулирование труда Работников, а также нормы труда (нормы времени, выработки, обслуживания).

5.2. Оплата труда рабочих производится на основе системы тарифных ставок. Оплата руководителей, специалистов, служащих и работников вспомогательного производства – на основе должностных окладов, установленных штатным расписанием.

5.3. Первый абзац не согласован.

Если месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), меньше размера минимальной заработной платы в Архангельской области, установленного региональным соглашением, или, если региональным соглашением минимальная заработная плата не установлена, минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к Крайнему Северу, Работодатель проводит доплату разницы.

5.4. Не согласован.

5.5. Работникам филиала, которым федеральными законами РФ установлена 36-часовая рабочая неделя или рабочая неделя меньшей продолжительности, заработная плата выплачивается в том же размере, что и при работе полную рабочую неделю.

5.6. Работодатель вправе производить выплату работникам в соответствии с Положением «О порядке выплаты работникам процентной надбавки за выслугу лет» (п.9 Приложения 1).

5.7. За работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов по местному времени) устанавливается доплата к тарифной ставке (окладу) в размере 40%.

5.8. Производственным рабочим, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, производится увеличение норм рабочего времени в периоды - ноябрь-декабрь и март-апрель – на 8,3 %, январь-февраль – на 12,7 %.

5.9. Работодатель вправе выплачивать персональную надбавку работникам в соответствии с Положением «О персональных надбавках к должностному окладу» (п.10 Приложения 1).

5.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон

обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника или исполнении обязанностей по вакантной должности без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается с учетом производственной необходимости по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы и оформляется приказом директора филиала.

- старшему мастеру, мастеру, старшему кладовщику, кладовщику – при исполнении ими обязанностей по работе, связанной с хранением и выдачей материальных ценностей, размер доплаты устанавливать не более 35% от оклада замещающего Работника.

- уборщику производственных и служебных помещений, уборщику территории размер доплаты устанавливать не более 35% от оклада замещающего Работника, при исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника.

- остальным работникам – не свыше 25% от оклада замещающего Работника.

5.11. Работникам, замещающим руководителя подразделения на срок до 5 рабочих дней, производится доплата в размере 25% от оклада замещающего Работника, а свыше 5 рабочих дней, производится доплата за весь период замещения в размере разницы в окладах.

5.12. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Не позднее 27-го числа выдается зарплата за первую часть месяца, а не позднее 12-го числа следующего месяца – зарплата за вторую часть текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

Размер аванса устанавливается по согласованию между Работодателем и Профсоюзным комитетом, но не может быть ниже тарифной ставки Работника за отработанное время.

По заявлению Работника заработная плата перечисляется на указанный Работником счет в Банке и обеспечивается возможность её получения по пластиковым картам.

5.13. В случае несвоевременной выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить Работнику компенсацию в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае неполной выплаты в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной

компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со статьей 142 ТК РФ и федеральными законами.

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- Работникам, непосредственно обслуживающим особо опасные виды производств, оборудования;
- Работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности филиала (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь).

В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

5.15. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников (Приложение № 4 Коллективного договора).

5.16. Работодатель обязуется производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (ст. 124 ТК РФ).

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия и охрану труда,

санитарно-бытовое обеспечение, а также надлежащий противопожарный режим в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ по охране труда и пожарной безопасности.

6.2. Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах Работников. Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, предоставляются все виды гарантий и компенсаций в зависимости от класса (подкласса), установленного по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Работники обязаны соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности, экологической безопасности и промышленной безопасности.

6.4. Работодатель обеспечивает Работников филиала специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами, согласно «Перечню специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам АФ «СРЗ «Красная Кузница» (см. Приложение № 5 Коллективного договора) и совместных решений о дополнительном обеспечении средствами защиты работающих (Приложение 1 к «Перечню СИЗ...»).

Спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ, пришедшие в негодность не по вине Работника до истечения срока износа, на основании акта, оформленного комиссией в составе представителей Работодателя и представителя профсоюзного органа списываются, заменяются новыми или отремонтированными. Работодатель обеспечивает стирку и ремонт спецодежды и специальной обуви.

6.5. Работодатель по установленным нормам бесплатной выдачи обеспечивает Работников, а также санитарно-бытовые помещения мылом и другими моющими средствами в соответствии с заявками подразделений.

Работодатель обеспечивает Работников специальными защитными и очищающими дерматологическими средствами при выполнении работ, связанных с трудно смываемыми загрязнениями и т.п.

6.6. Работодатель организует для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов или его замену, по письменному заявлению Работника компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока в розничной торговле по месту расположения филиала (Приложение № 6 Коллективного договора).

6.7. Работодатель обеспечивает рабочие места аптечками первой

медицинской помощи на производственных участках в подразделениях, а также своевременное их комплектование медикаментами согласно утвержденных норм (см. Приложение № 7 Коллективного договора).

6.8. Все подразделения и производственные участки филиала обеспечиваются питьевой водой.

6.9. Работодатель обеспечивает поддержание на производственных участках и в рабочих помещениях нормальный температурный режим.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время, согласно санитарных норм и правил (СанПиН 2.2.4.548-96).

6.10. Работодатель организывает проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.11. Работодатель и профком ежегодно заключают Соглашение по охране труда (п. 20 Приложения 1). Планирование работ по улучшению условий труда на рабочих местах, в том числе по мероприятиям Соглашения по охране труда, осуществляется наравне с работами по основным заказам.

6.12. Работодатель обязан обеспечить организацию и проведение производственного контроля соблюдения на предприятии требований Санитарных норм и правил, разработку и выполнение профилактических мероприятий в соответствии с действующим санитарным законодательством РФ.

6.13. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, а также при необеспечении его средствами индивидуальной защиты, письменно известив Работодателя о приостановке работ. Отказ от работы в данном случае не влечет за собой привлечения Работника к дисциплинарной ответственности.

Работодатель при этом не вправе требовать от Работника выполнения трудовых обязанностей и обязан предоставить ему другую работу на время устранения нарушений требований безопасности труда. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время приостановления работ при оформлении соответствующего акта и приказа

работодателя оплачивается Работнику в размере среднего заработка.

6.14. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (ст.226 ТК РФ).

7. Развитие системы социального партнерства

7.1. Работодатель и Работники при выполнении своих производственных обязанностей, указанных в трудовом договоре, строят свои отношения на основе принципов социального партнерства:

- равноправия сторон;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- уважения и учета интересов сторон;
- заинтересованности сторон в участии при договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями законов РФ, других нормативных актов;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения Коллективного договора и соглашений;
- контроля за выполнением принятых обязательств;
- ответственности сторон, их представителей за не выполнение по их вине Коллективного договора и соглашений.

7.2. Работодатель имеет право:

7.2.1. за высокие производственные показатели применять следующие виды поощрений:

- премия за производственные результаты;
- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- занесение на Доску Почета филиала.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание мер морального и материального стимулирования труда. За особые трудовые заслуги перед коллективом и государством в установленном порядке Работодатель имеет право представлять отдельных Работников к ведомственным знакам отличия в труде и Государственным наградам.

7.2.2. За производственные упущения в работе применять к Работникам меры взыскания, снижать полностью или частично размер премий, вознаграждений, доплат и надбавок.

7.3. Стороны проводят взаимные консультации по вопросам

регулирования трудовых отношений и иных связанных с ним отношений, обеспечивают гарантии трудовых прав Работников.

7.4. Стороны способствуют предотвращению коллективных трудовых споров и урегулированию их в случае возникновения путем проведения взаимных консультаций (переговоров) и примирительных процедур.

7.5. В филиале создана комиссия по трудовым спорам (КТС), которая действует на основании локального нормативного акта «Положения о КТС». Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Работодателем (п.17 Приложения 1).

7.6. Индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если Работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

Урегулирование разногласий, возникающих между Работником и Работодателем, производится в следующем порядке:

- 1) письменное обращение Работника к непосредственному руководителю, который должен дать письменный ответ Работнику не позднее 3-х рабочих дней со дня обращения;
- 2) письменное обращение Работника к руководителю структурного подразделения, который должен дать письменный ответ Работнику не позднее 3-х рабочих дней со дня обращения;
- 3) письменное обращение Работника в адрес директора филиала, или его заместителей, к компетенции которых отнесено решение конфликтного вопроса, которые должны дать письменный ответ Работнику не позднее 3-х рабочих дней со дня обращения.

7.7. Работодатель имеет право поощрять членов КТС на основании представления председателя комиссии.

8. Социальная защита, льготы и компенсации работникам

8.1. В целях повышения жизненного уровня Работников и их семей за счет средств филиала на основании совместного решения Работодателя и Профсоюзного комитета в пределах бюджета предусматривается:

- частичное возмещение затрат на приобретение путевок в дома отдыха и санатории;
- приобретение новогодних подарков для детей Работников филиала в возрасте до 15 лет включительно;
- оказание помощи инвалидам, ветеранам ВОВ и труженикам тыла;
- оказание материальной помощи по семейным обстоятельствам;
- частичное возмещение затрат по ритуальным услугам (в том числе и для родственников бывших Работников - ветеранов филиала);
- частичное возмещение затрат на медицинское обслуживание (лечение);

- возмещение расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно.

8.1.1. За медицинское обслуживание и лечение (не связанное с несчастным случаем на производстве, профзаболеванием) Работников и их несовершеннолетних детей, направленных лечащим врачом по заключению врачебной комиссии в платные медицинские учреждения, на основании заявления Работника может производиться оплата счетов в каждом конкретном случае по совместному решению Работодателя и Профкома в пределах бюджета.

8.1.2. Работодатель в пределах бюджета оказывает материальную помощь работникам, проработавшим в филиале не менее 5 лет, для частичной оплаты стоматологического протезирования. Материальная помощь предоставляется один раз в 3 года на основании платежного документа в размере не более 4 000 руб.

8.1.3. Работодатель в пределах бюджета ежегодно оказывает материальную помощь в связи с Международным днем пожилых людей - неработающим бывшим работникам в возрасте старше 60 лет, проработавшим не менее 20 лет и уволенным в связи с выходом на пенсию в размере 1 000 руб., а также к Дню Победы – бывшим Работникам филиала, являющимся ветеранами ВОВ и труженикам тыла в размере 2 000 руб.

8.1.4. Работодатель в пределах бюджета оказывает материальную помощь в случае смерти Работника филиала, бывшего Работника, ушедшего на пенсию с филиала или члена его семьи, в следующих размерах:

- материальная помощь в случае смерти Работника (бывшего Работника филиала – в размере 4 000 рублей и частичное возмещение затрат на ритуальные услуги в размере 4 000 рублей;

- материальная помощь в случае смерти члена семьи Работника (мать, отец, жена, муж, дети, брат, сестра), не работающего в филиале в размере 4 000 рублей.

8.1.5. Работодатель в пределах бюджета оказывает единовременную материальную помощь при рождении ребенка Работникам филиала (в случае, если оба родителя работают в филиале – одному из них) в размере 5 500 рублей, при рождении двойни – по совместному решению Работодателя и Профкома.

8.1.6. Работодатель в пределах бюджета по совместному решению Работодателя и Профкома производит частичную компенсацию (не более 50%) стоимости путевок Работников филиала в санатории, пансионаты и дома отдыха в пределах РФ, приобретенных Работниками централизованно или самостоятельно.

Компенсация стоимости путевки, приобретенной самостоятельно, производится после возвращения Работника из отпуска и предоставления подлинников документов.

8.1.7. Работодатель компенсирует расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа весом до 30,0 кг к месту использования отпуска и обратно Работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) в соответствии с «Положением о размерах, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам завода и членам их семей» (п.15 Приложения 1). Компенсация проезда выплачивается в соответствии со статьей 325 ТК РФ один раз в два года.

8.2. Поощрение в пределах бюджета Работников филиала за многолетний добросовестный труд:

8.2.1. в связи с юбилейными датами со дня рождения (начиная с 50-ти лет, через каждые 5 лет):

- Работникам, имеющим высокие достижения в труде и награждаемым в связи с юбилеем Почетной грамотой вышестоящей организации, выплачивается денежное вознаграждение в следующих размерах:

При непрерывном стаже работы на предприятии	Размер вознаграждения (в рублях)
От 5 до 10 лет	3 000
От 10 до 20 лет	3 500
От 20 до 30 лет	4 000
От 30 до 40 лет	4 500
Свыше 40 лет	8 000

- Работникам, за успехи в труде награждаемым в связи с юбилеем Почетной грамотой руководства АФ «СРЗ «Красная Кузница» выплачивается денежное вознаграждение в следующих размерах:

При непрерывном стаже работы на предприятии	Размер вознаграждения (в рублях)
От 5 до 10 лет	2 000
От 10 до 20 лет	2 200
От 20 до 30 лет	2 500
От 30 до 40 лет	3 000
Свыше 40 лет	5 000

8.2.2. Работодатель выплачивает денежное вознаграждение Работникам, непрерывно проработавшим в филиале 25, 30, 35, 40, 45, 50 лет (при отсутствии нарушений трудовой дисциплины в течение последнего года работы) - в размере 2 500,0 руб., 3 000 руб., 3 500 руб., 4 000 руб., 4 500 руб., 5 000 руб. соответственно.

8.3. Работодатель в пределах бюджета выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 3 000 рублей Работникам, занесенным на Доску Почета.

8.4. Работодатель в пределах бюджета выплачивает материальную помощь в связи с выходом Работника на пенсию по старости, пенсию по инвалидности до достижения пенсионного возраста:

8.4.1. Работникам филиала, имеющим высокие достижения в труде, поощрения руководства филиала:

8.4.1.1. награжденным Почетной Грамотой, в связи с выходом на пенсию, оказывается единовременная материальная помощь в следующих размерах:

При непрерывном стаже работы на предприятии	Размер материальной помощи (в рублях)
До 10 лет	3 000
От 10 до 20 лет	3 500
От 20 до 30 лет	4 000
От 30 до 40 лет	5 000
Свыше 40 лет	6 000

8.4.1.2. остальным Работникам, не имеющим нарушений трудовой дисциплины в течение последнего года работы, при выходе на пенсию оказывается материальная помощь в следующих размерах:

При непрерывном стаже работы на предприятии	Размер материальной помощи (в рублях)
До 10 лет	2 000
От 10 до 20 лет	2 200
От 20 до 30 лет	2 500
От 30 до 40 лет	3 000
Свыше 40 лет	3 500

9. Самоуправление и полномочия трудового коллектива

9.1. Самоуправление трудового коллектива осуществляется через конференции Работников филиала и профсоюзную организацию.

9.2. Работники филиала участвуют в управлении филиалом в соответствии с действующим законодательством РФ и Положением «Об Архангельском филиале «Судоремонтный завод «Красная Кузница».

9.3. Трудовой коллектив филиала вправе:

9.3.1. Решать вопрос о необходимости заключения с Работодателем Коллективного договора, рассматривать и утверждать его проект.

9.3.2. Рассматривать и решать вопрос о самоуправлении трудового коллектива в соответствии с Положением «Об Архангельском филиале «Судоремонтный завод «Красная Кузница».

9.3.3. С учетом мнения профсоюзной организации вносить предложения по предоставлению Работникам социальных льгот.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. В случаях предусмотренных законодательством РФ, Коллективным договором Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию или с учетом мотивированного мнения Профкома.

10.2. Работодатель не вправе препятствовать представителям первичной профсоюзной организации посещать структурные подразделения, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством и Коллективным договором прав.

10.3. Профком включается в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников, принятых с учетом мотивированного мнения или по согласованию с Профкомом.

В случае, если эти документы содержат сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне, Работодатель такую информацию представляет членам Профкома, имеющим допуск к данной информации.

10.4. Работодатель ежеквартально по запросу председателя ПШО направляет в Профком информационную справку о финансово-хозяйственной деятельности филиала, основных направлениях производственной деятельности, ближайших

перспективах развития и важнейших организационных изменениях на предприятии, а также о состоянии социально-бытовой сферы.

10.5. По представлению Профкома Работодатель представляет не освобожденному профсоюзному активу возможность обучения в соответствии с планом и сроками краткосрочной профсоюзной учебы, утвержденным профсоюзными органами, участия в качестве делегатов конференций, съездов, созываемых профсоюзами, с сохранением среднего заработка на период отвлечения от основной работы в соответствии с действующими законодательством РФ.

10.6. Работодатель предоставляет возможность участия членам профорганов, членам рабочих комиссий профкома, не освобожденным от основной работы, в мероприятиях, проводимых профорганами (не менее 4 часов в неделю):

- заседания профорганов, рабочих комиссий, комиссий по охране труда, комиссий по трудовым спорам;
- коллективных переговоров по заключению и проверке исполнения Коллективного договора;
- заседаниях вышестоящих выборных профсоюзных органов.

10.7. Работники, входящие в состав Профкома, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мотивированного мнения Профкома.

10.8. На Работников, являющихся членами Первичной профсоюзной организации, выполняющих обязанности в интересах трудового коллектива, распространяются все льготы и гарантии, премирование и другие виды поощрений, установленные для Работников филиала.

10.9. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.10. Работодатель обязуется обеспечить организацию безналичной системы удержания и перечисления профсоюзных взносов из заработной платы Работников на основании их личных письменных заявлений на расчетный счет Первичной профсоюзной организации в срок не позднее 5 дней с момента выплаты заработной платы.

11. Контроль выполнения Коллективного договора.

Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор

11.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется заключившими его сторонами. В случае получения уведомления выборного

органа о нарушении условий Коллективного договора, Работодатель принимает меры по устранению допущенных нарушений.

11.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны могут вносить в него дополнения и изменения в случаях изменения нормативно-правовой базы, финансово-экономического положения филиала и др.

12. Срок действия Коллективного договора

12.1. Коллективный договор вступает в силу 1 февраля 2020 года и действует по 31 января 2023 года. Стороны Коллективного договора могут принять решение о продлении срока его действия.

Подписи сторон:

Директор АФ «СРЗ «Красная Кузница»
АО «ЦС «Звездочка»



М.Н. Дерябин

Председатель первичной
профсоюзной организации
АФ «СРЗ «Красная Кузница»



В.В. Захаров