ПЕРЕЧЕНЬ

предложений Работников в Коллективный договор

(по состоянию на «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.)

Обеспечивать Работникам возможность обращений к Работодателю (подачи заявлений, рапортов, объяснений, докладных записок и т.п.) без давления со стороны представителей Работодателя и с привлечением, по желанию Работников, представителей Работников для участия в составлении данных обращений. Беспрепятственно принимать устные и письменные обращения Работников, в течение 10 рабочих дней рассматривать письменные обращения Работников и давать на них письменные ответы.

Обеспечивать повышение квалификации Работников как исходя из интересов производства, так и из потребностей личностного роста Работников. Предоставлять Работникам возможность повышения квалификации не реже чем раз в три года.

Обеспечивать возможность участия с правом совещательного голоса представителей Профсоюза в управленческих совещаниях, проводимых на уровне руководителя Организации и его заместителей.

Приостанавливать по представлению Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих законодательство, регулирующее трудовые и связанные с ними отношения, или условия настоящего Коллективного договора, до разрешения разногласий в установленном законодательством порядке.

Случаи и порядок избрания Работников и вновь поступающих на работу в Организацию лиц по конкурсу на замещение должностей согласовывать с Профкомом.

Перевод лиц из сторонних организаций в Организацию, равно как и перевод Работников в другие организации производить с сохранением квалификационного разряда (класса квалификации), применявшегося на момент перевода.

Наложение на Работников дисциплинарных взысканий производить по согласованию с Профкомом в порядке, предусмотренном настоящим Коллективным договором.

Лицо, имеющее намерение заключить трудовой договор, вправе направить Работодателю заявление о приёме на работу, которое Работодатель обязан зарегистрировать и/или поставить на его копии отметку о приёме данного заявления.

По истечении срока действия срочного трудового договора Работодатель обязан, при наличии вакансий, предложить в письменном виде Работнику заключить трудовой договор по той же должности (специальности), а в случае, когда это невозможно, иную работу, соответствующую специальности и квалификации работника.

Если сторонами неоднократно заключается срочный трудовой договор с сохранением неизменными условий о месте работы и трудовой функции, то такой трудовой договор является заключённым на неопределённый срок с момента заключения первоначального договора.

В случае заключения срочного трудового договора по инициативе Работодателя в текст договора должны быть включены сведения об инициаторе заключения срочного трудового договора, а также должна быть закреплена обязанность Работодателя по выплате Работнику, при расторжении договора, выходного пособия в размере не менее десяти средних заработных плат Работника. Выходное пособие должно быть выплачено в день расторжения срочного трудового договора.

Соглашениями могут устанавливаться критерии массового высвобождения, не ухудшающие положение Работников по сравнению с установленными в настоящем Коллективном договоре критериями.

Оценку условий труда на рабочих местах производить в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, проведённой с участием Профкома. При отсутствии аттестации рабочего места производить доплаты и предоставление компенсаций и льгот за условия труда в максимальных размерах, установленных настоящим Коллективным договором.

В случае организации Профкомом экспертизы условий труда, подтверждающей вопреки мнению Работодателя отрицательное влияние условий труда на здоровье Работников, компенсировать Профкому понесённые им затраты на проведение данной экспертизы не менее чем в двойном размере.

Работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, при наличии медицинского направления, обеспечивать компенсацию не менее \_\_\_% стоимости приобретённых ими путёвок в виде материальной помощи. Работникам, нуждающимся в путёвках на санаторно-курортное лечение и отдых по причине производственной травмы или профессионального заболевания, предоставлять данные путёвки бесплатно.

Обеспечивать возможность для подготовки и проведения Профкомом независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также в пятидневный срок с момента получения Работодателем направлять в Профком материалы (копии материалов) соответствующих исследований и экспертиз, организуемых Работодателем.

Работников, нуждающихся в переводе продолжительностью более одного месяца на другую работу вследствие установления в связи с общим заболеванием или бытовой травмой ограничения трудоспособности по выполняемой работе, на основании медицинского заключения и с письменного согласия переводить на вакантную доступную для них работу с оплатой по выполняемой работе и с сохранением за ними права по восстановлению трудоспособности работать на прежнем рабочем месте (по прежней профессии, в прежней должности). В случае несогласия Работника на данный перевод, а также в случае отсутствия вакантных рабочих мест предоставлять Работнику по личному письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы на период ограничения трудоспособности по основной профессии продолжительностью до одного года.

Производить квотирование не менее 6% численности штатных рабочих мест с целью их замещения:

— Работниками, получившими инвалидность вследствие несчастного случая на производстве и/или профессионального заболевания;

— родственниками бывших Работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве или потерявших работу вследствие травмы или профзаболевания;

— молодыми людьми в возрасте от 18 до 24 лет (как правило: родственниками Работников).

Договоры обязательного и добровольного медицинского страхования Работников заключать по согласованию с Профкомом.

Договоры на проведения обязательных периодических медицинских осмотров Работников заключать по согласованию с Профкомом.

Дату последнего дня отпускного периода, используемого Работником в счёт оплачиваемого отпуска, определять следующим образом: от даты начала отпуска отсчитывать количество календарных дней основного и дополнительного отпусков, предоставляемых в календарных днях, а затем прибавлять к ним по календарю шестидневной рабочей недели количество дней дополнительных отпусков, предоставляемых в рабочих днях.

Не допускать сокращения продолжительности рабочего времени без оплаты по среднему заработку разницы между нормальной и фактической продолжительности рабочего времени. Не допускать сокращения продолжительности рабочей смены более чем на 30 % от её нормальной продолжительности или установления продолжительности рабочей недели менее 30 часов.

Работникам, в течение периода между очередными и отпусками не имевшим дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за больными детьми), предоставлять дополнительно 3 дня оплачиваемого отпуска.

Предоставлять Работнику в случае необходимости устранения аварии в его квартире (доме), подтверждённой справкой жилищно-эксплуатационной организации, дополнительные дни отдыха с оплатой из расчёта месячной тарифной ставки (оклада).

Разделение рабочего дня Работников на части производить по согласованию с Профкомом.

Если настоящим Коллективным договором или иным Соглашением не установлен конкретный размер повышенной оплаты труда за совмещение профессий (должностей); за выполнение работ различной квалификации; за многосменный режим работы; за работу в ночное и вечернее время, в праздничные дни; за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда и в других случаях, когда законодательством, Коллективным договором или Соглашением предусмотрена повышенная оплата труда, он считается установленным в размере не менее шести-десяти процентов от тарифной ставки (должностного оклада) Работника.

В случае, когда отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, в том числе по причине отсутствия соответствующих положений в Коллективном договоре (Соглашении), локальных актах, оплата труда Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, производится не менее чем в четырёхкратном размере за каждый час работы сверх установленной в Организации продолжительности рабочего времени.

При изменении организационных и технологических условий труда, повлёкших изменение условий трудового договора об оплате труда в сторону, неблагоприятную для Работника, в течение трёх месяцев с момента изменения соответствующих условий трудового договора, Работнику к заработной плате производится доплата до уровня прежнего среднего заработка.

За работу в ночное время беременным женщинам и женщинам, воспитывающим ребёнка в возрасте до 3 лет, когда они могут быть допущены к работе в ночное время в соответствии с законодательством, оплата труда производится не менее чем в четырёхкратном размере за каждый час работы в ночное время.

Простой, вызванный приостановкой Работником выполнения своей трудовой функции в связи с задержкой выплаты Работодателем заработной платы, а также вызванный не зависящими от Работника причинами организационного характера, оплачивать из расчёта не ниже среднего заработка данного Работника.

Бригадирам и звеньевым из числа Работников, не освобождённых от работы, производить доплаты за руководство бригадой (звеном) в размере не менее \_\_\_% при численности бригады (звена) от 5 до 20 человек, в размере не менее \_\_\_% при численности бригады (звена) от 21 до 40 человек и не менее \_\_\_% при численности бригады (звена) более 40 человек.

Обеспечить первоочерёдность расчётов с Работниками по заработной плате.

Обеспечивать страхование каждого Работника от несчастных случаев на производстве и в быту на сумму не меньшую размера средней заработной платы Работника за три года, на случай его гибели на производстве и не меньшую размера средней заработной платы Работника за год на случай его гибели в быту.

Оказывать материальную помощь Работникам в размере не менее средней месячной заработной платы Работника за предшествовавшие 3 месяца:

а) в связи с рождением ребёнка Работника;

б) в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой Работника;

в) в связи с переездом Работника на новое место жительства.

Оказывать материальную помощь Работникам в размере не менее \_\_\_% средней месячной заработной платы Работника за предшествовавшие 3 месяца:

а) к ежегодному отпуску Работника;

б) в связи с поступлением ребёнка Работника в школу;

в) в связи со смертью близких родственников Работника;

г) в связи с другими обстоятельствами по ходатайству Профкома.

Обеспечивать получение Профкомом подписных периодических изданий согласно Списку, приведённому в Приложении \_\_\_.

Одобрен на заседании Профсоюзного комитета, Протокол № \_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель Профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_