

Коллективный договор АО «ММК» на 1997 год

ПРОЕКТ

1 СТОРОНЫ, ЗАКЛЮЧИВШИЕ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ИХ ПОЛНОМОЧИЯ И ОТВЕТСТВЕН- НОСТЬ. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛ- ЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации с работодателем (Закон «О коллективных договорах и соглашениях», статья 2).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- акционерное общество «Магнитогорский металлургический комбинат» - в дальнейшем АО «ММК», в лице генерального директора АО «ММК» действующего на основании Устава АО «ММК», именуемого в дальнейшем «работодатель»;
- работники АО «ММК» в лице профсоюзного комитета АО «ММК», действующего на основании Устава ГМПР - в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписываются:

- с одной стороны генеральным директором АО «ММК» Стариковым А.И.
- с другой стороны председателем профсоюзного комитета АО «ММК» Близиным В. З.

1.2. Работодатель признает профком АО «ММК» единственным представителем работников, поскольку он уполномочен конференцией работников АО «ММК» представлять их интересы.

1.3. Стороны признают полномочия друг друга, отраслевое тарифное соглашение и обязуются строить свои отношения друг с другом на принципах:

- сотрудничества, уважения интересов друг друга, стремления к достижению компромиссных решений;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора и отраслевого соглашения;
- добровольности принятия обязательств;
- реальности обеспечения принимаемых обязательств;
- систематического контроля и неотвратимости ответственности.

1.4. Стороны считают, что только выполнение плановых производственных и экономических показателей создает возможность осуществлять социально-направленную экономическую политику, производить различные выплаты и обеспечивать льготы работникам, согласно настоящему договору, в пределах средств, предусмотренных бюджетом АО «ММК».

Стороны принимают на себя ответственность за выполнение пунктов коллективного договора, а также положений главы 5 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»:

- 1.4.1. Работодатель:
 - по выполнению социальной программы, по обеспечению различных льгот и компенсаций сверх действующего законодательства, установленных коллективным договором;
 - по соблюдению гарантий для работников, принимавших участие в забастовках, признанных законными, в соответствии со ст.18. Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;
 - за осуществление выплат и предоставление льгот по оздоровлению за счет средств социального страхования.
- 1.4.2. Профсоюзный комитет АО «ММК»:
 - за невыполнение своих обязательств по коллективному договору;
 - за организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной.

В соответствии с действующим законодательством стороны принимают на себя ответственность за уклонение от участия в переговорах и невыполнение обязательств, включенных в коллективный договор, непредоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля.

1.5. Данный коллективный договор распространяется на работников металлургического комплекса и бюджетных подразделений АО «ММК».

2 СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВ- НОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ.

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на 1997 год, вступает в силу с момента подписания и действует до принятия нового.

2.2. По инициативе одной из сторон переговоры должны быть начаты в 7-дневный срок со дня получения другой стороной письменного уведомления о необходимости ведения переговоров. Решение сторон должно быть принято и юридически оформлено не позднее месячного срока с момента обращения.

2.3. Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, вправе вносить предложения об изменениях и дополнениях в данный коллективный договор, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты по взаимному согласию сторон совместным постановлением профсоюзного комитета и работодателя.

2.4. Ни одна из сторон, заключившая коллективный договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его заключившими, а также органами по труду.

2.6. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

2.7. Информация о выполнении коллективного договора по итогам полугодия и за год доводится до сведения работников АО «ММК».

2.8. При возникновении разногласий по вопросам выполнения коллективного договора спор рассматривается в соответствии с законодательством РФ.

3 ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

Заключив настоящий договор, стороны обязуются обеспечить выполнение принятого коллективного договора, для чего:

- 3.1. Работодатель
 - осуществляет социальные планы развития в пределах средств, предусмотренных бюджетом, при условии выполнения его доходной части. При этом в соответствии с процентом невыполнения доходной части уменьшаются расходные части бюджетов по всем направлениям;
 - предоставляет в профсоюзный комитет АО «ММК» информацию по социально-трудовым вопросам;
 - своевременно рассматривает представления и информации профсоюзных органов о выявленных нарушениях, принимает меры по их устранению и привлечению к ответственности виновных лиц;
 - своевременно производит оплату труда работникам.
- 3.2. Профсоюзный комитет:
 - проводит работу в трудовых коллективах по укреплению трудовой, производственной и технологической дисциплины;
 - обращается по просьбе работников, а также по собственной инициативе с заявлениями в защиту трудовых прав граждан в органы, рассматривающие споры;
 - организывает, совместно с работодателем, оздоровление и отдых работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, санаториях - профилакториях, домах отдыха, пансионатах, детских оздоровительных центрах и т.д.;
 - не допускает забастовки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ;
 - внедряет и пропагандирует среди работников принципы здорового образа жизни.

4 РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ЗАНЯТОСТЬ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

4.1. Работодатель обеспечивает принимаемым на работу лицам возможность ознакомления с текстом действующего коллективного договора. Усло-

вия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров (контрактов) не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором.

4.2. Работодатель строит взаимоотношения с работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития, на основе повышения производительности труда и наиболее полного воспроизводства рабочей силы.

4.3. Стороны признают, что обеспечение занятости - важнейшее условие благополучия работников. В целях стабилизации занятости работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимает меры по формированию новых производственных структур, развитию действующих производств и созданию новых рабочих мест.

4.4. Стороны согласились, что при временном снижении объемов производства применяются следующие меры:

- временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;
- предоставление работникам приоритетного права на выполнение работ вместо подрядных организаций;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника) или отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника) с компенсационной выплатой в размере 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада);
- временный перевод работника с его согласия на другие работы;
- предоставление работнику с его согласия ежегодного отпуска в период, не предусмотренный графиком;

4.5. Ликвидация организации, ее подразделений, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущее за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) профсоюзного комитета и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

4.6. Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;
- предлагать высвобождаемым работникам переквалификацию через кадровый центр «Персонал» и базовые училища на другие профессии, исходя из существующих потребностей;
- предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь высвобождаемым работникам (при наличии соответствующей квалификации), или возможности переобучения;
- предоставлять работникам, переводимым на другую работу, возможность переобучения по новой профессии сроком до шести месяцев с оплатой согласно Положению;
- предоставлять работнику, с момента получения им уведомления о предстоящем высвобождении, отпуск без сохранения заработной платы, не менее двух дней в месяц (по его желанию), необходимых для поиска работы;

4.7. Стороны договорились об усилении социальной защищенности работников предпенсионного возраста:

- в исключительных случаях, при увольнении работников промышленно-производственного персонала по состоянию здоровья или по уходу за инвалидами или престарелыми членами семьи, им может быть досрочно (за два года до наступления права на пенсию по возрасту) назначена пенсия за счет средств АО «ММК» в соответствии с Положением;
- по возможности обеспечивать работу по режиму полной рабочей недели.

4.8. Работодатель обеспечивает проведение аттестации руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приказом № 294 от 30.04.93. В состав аттестационных комиссий включать представителей профсоюзных органов.

4.9. Работодатель утверждает годовую программу подготовки и переподготовки персонала, обеспечивает ее безусловное выполнение, выделяя на эти цели сумму до 2 % от расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции.

4.10. Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка и данным коллективным договором. Изменение существующих и введение новых графиков работы производится по согласованию с профкомом АО «ММК».

4.11. Стороны договорились:

- о недопустимости применения графика с 12-ти часовыми сменами на работах - с вредными условиями труда;
- для производства сверхурочных работ во вредных и опасных для здоровья условиях могут привлекаться работники, имеющие стаж работы по данной специальности не менее одного года;
- время, затраченное на проведения предсменных раскомандировок и инструктажей, не входит в рабочее и оплачивается в размере 10 % тарифной ставки, согласно Положению.

4.12. Работникам АО «ММК» предоставляются следующие виды отпусков с сохранением места работы, должности и среднего заработка:

4.12.1. Ежегодный отпуск. В соответствии со ст.67 КЗоТ РФ всем работникам АО «ММК» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 рабочих дня в расчете на 6-дневную рабочую неделю.

4.12.2. Кроме того, работникам АО «ММК» предоставляются следующие виды дополнительных отпусков:

- ежегодный дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными или тяжелыми условиями труда. Данный отпуск предоставляется в соответствии со «Списком производств, цехов и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным Постановлениями Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/п-22, с дополнениями, изменениями и редакционными уточнениями, внесенными Постановлениями Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 1.11.1977 №369/П-16, Госкомтруда от 5.11.87 №669/П-11 и №670/П-11 от 5.11.87, Постановлением Госкомтруда СССР от 5.02.91 №23 и инструкции, утвержденной Постановлением Госкомтруда и ВЦСПС от 21.11.75 №273/П-20. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается в зависимости от стажа работы во вредных условиях труда в размере до 3; 9; 15 рабочих дней. При этом после одного года работы во вредных условиях труда дополнительный отпуск предоставляется в размере 1; 3; 5 рабочих дней; соответственно после 3-х лет 2; 6; 10 рабочих дней; после 5 лет 3; 9; 15 рабочих дней;

- ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем. Данный отпуск продолжительностью 9 рабочих дней предоставляется отдельным категориям работников, которым установлен ненормированный рабочий день. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается генеральным директором АО «ММК» по согласованию с профсоюзным комитетом и включается в коллективный договор.

4.12.3. Основанием для предоставления дополнительных отпусков в структурных подразделениях АО «ММК» служат списки профессий и должностей с указанием продолжительности отпуска, составленные с учетом вышеизложенных требований, утвержденные директором по персоналу АО «ММК» по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.12.4. В случаях уменьшения общей продолжительности ежегодного отпуска, начисленного по новым правилам, за работниками на все время работы на данном рабочем месте сохраняется прежняя продолжительность ежегодного отпуска.

4.13. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом, с чередованием отпусков по временам года и равномерным нахождением работников по месяцам. По желанию работников отпуск может делиться на части, при этом их продолжительность не может быть менее 2-х недель. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается за исключением случаев увольнения.

3

МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛ

23 января 1997 года № 13-14