

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ:

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ДОБРИНСКИЙ САХАРНЫЙ ЗАВОД»

ЮРИДИЧЕСКИЙ АДРЕС:

399 420 Липецкая область, Добринский муниципальный район, сельское поселение Богородицкий сельсовет, ж/д ст. Пластица, улица Полевая, здание 1

СТОРОНЫ, ЗАКЛЮЧИВШИЕ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР:

От работодателя:

Генеральный директор

Арустамов В.Р.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Исачкина Г.К.



Дата подписания договора: «26» декабря 2023 г.

Срок действия договора: с 01.01.2024 по 31.12.2026

Пронумеровано и прошнуровано: 21 (двадцать один) лист

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации Добринского муниципального района

Регистрационный № 67 от «29» декабря 2023 года

Заместитель главы администрации
Добринского муниципального района-
председатель комитета экономики
и инвестиционной деятельности



Г.М. Демидова

Главный специалист-эксперт по охране труда
администрации Добринского муниципального района

О.В. Кикина

Представитель Работодателя

Генеральный директор

АО «ДСЗ» В.Р. Арустамов

«12» 2023 г.



Представитель Работников

Председатель первичной профсоюзной организации АО «ДСЗ»

Г.К. Нечайкина

«26» 12 2023 г.



**Коллективный договор
Акционерного общества «Добринский сахарный завод»
(АО «ДСЗ») на 2024 – 2026 годы**

Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим профессиональные, социальные, трудовые, экономические отношения между АО «ДСЗ» (далее – Работодатель) и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.
2. Равноправными сторонами настоящего Договора являются: АО «ДСЗ» в лице Генерального директора Арустамова Владимира Ромеовича, именуемое далее «Работодатель» и Работники Общества в лице Председателя первичной профсоюзной организации АО «ДСЗ» Нечайкиной Галины Капитоновны.
3. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), другими нормативными актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников АО «ДСЗ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот.
4. Профсоюзный комитет (выборный орган первичной профсоюзной организации, профком, представительный орган Работников), действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом Работников АО «ДСЗ», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.
5. Работодатель признает профсоюзную организацию АО «ДСЗ» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем Работников АО «ДСЗ», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными актами РФ, субъектов РФ.
6. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем.
7. Действие Договора распространяется на всех Работников АО «ДСЗ».
8. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

9. С учетом финансово – экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

10. Нормы настоящего Договора, улучшающие положение Работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях АО «ДСЗ».

11. В период действия коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникать по вопросам, включенным в коллективный договор.

12. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в действие с 01.01.2024 г. В случае непринятия по истечении данного срока нового коллективного договора, действие настоящего договора продлевается до принятия нового.

13. Настоящий Договор составлен и подписан в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

14. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно исполняют принятые на себя обязательства.

15. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушение или невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля, привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

16. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать Работников о результатах проверок на собраниях Работников.

17. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

18. Возникающие спорные вопросы и ситуации по реализации положений коллективного договора Стороны обязуются разрешать методами консультаций, переговоров и компромиссов.

19. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о финансово - экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

20. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором, иными нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с их полномочиями, всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников, при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных Работников).

Раздел 1. Обязательства сторон коллективного договора

1.1. Взаимные обязательства Работодателя и Профсоюзного комитета:

Стороны обязуются:

- выполнять условия настоящего коллективного договора;
- соблюдать интересы друг друга;
- избегать конфронтации, добиваться взаимопонимания и сотрудничества;
- осуществлять управление предприятием методами, которые в наибольшей степени обеспечивают эффективность производства продукции, ее качество и экономичность, культуру производства и сохранность собственности;
- формировать корпоративную идеологию, культуру и социальную политику;
- создавать и сохранять благоприятный климат в коллективе.

1.2. Обязанности Работодателя:

1.2.1. Организовывать производственную и финансово-хозяйственную деятельность с целью обеспечения стабильной работы предприятия.

1.2.2. Обеспечивать Работникам условия труда, оплату труда, социальные гарантии, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, настоящим договором, а также другими нормативно-правовыми актами.

1.2.3. Обеспечивать выполнение условий коллективного договора; при обнаружении нарушений условий коллективного договора немедленно принимать меры к их устранению, а также применять меры дисциплинарного воздействия к ответственным за нарушение, согласно ТК РФ.

1.2.4. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по социально-трудовым вопросам, затрагивающим экономические и социальные интересы Работников.

1.2.5. Участвовать в заседаниях профсоюзного комитета, собраниях, конференциях в трудовых коллективах с обсуждением итогов выполнения коллективного договора и обсуждением проекта коллективного договора на следующий период.

1.3. Обязанности Профсоюзного комитета:

1.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и Работниками требований трудового законодательства, «Правил внутреннего трудового распорядка», Коллективного договора, иных локальных актов, нормативно-правовых и организационно-распорядительных документов.

1.3.2. Защищать и представлять права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в органах законодательной, исполнительной власти и местного самоуправления, в судебных органах и иных организациях, перед Работодателями и их объединениями.

1.3.3. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

1.3.4. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

1.3.5. Проводить культурно – массовые и оздоровительные мероприятия для Работников предприятия.

1.3.6. Содействовать политике, проводимой в АО «ДСЗ», по повышению эффективности

производства, производительности труда, по экономии сырья, материалов, энергоресурсов, соблюдению производственной дисциплины, получению максимальной прибыли, являющейся одним из источников повышения благосостояния Работников; вовлекать Работников в решение вопросов по улучшению организации труда, снижению расходных норм, повышению производительности труда, рационализации.

1.3.7. Принимать оперативные меры по предупреждению и рассмотрению коллективных трудовых споров (конфликтов).

1.3.8. Обеспечивать консультации по разъяснению вопросов занятости, приема, увольнения, социальных льгот и гарантий членам профсоюза.

1.3.9. Содействовать предупреждению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению Работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению Работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

1.3.10. Разъяснять положения коллективного договора Работникам АО «ДСЗ» в течение всего срока работы на предприятии.

1.3.11. Проводить собрания, конференции в трудовых коллективах с обсуждением итогов выполнения коллективного договора и обсуждением коллективного договора на следующий период.

1.3.12. Участвовать в софинансировании:

- поощрений работников и приобретения призов при проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- оказания материальной помощи по обращению работников;
- в иных случаях.

1.4. Обязанности Работника:

1.4.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину в строгом соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка», должностными и технологическими инструкциями, иными локальными нормативными актами и организационно – распорядительными документами.

1.4.2. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда.

1.4.3. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и другого имущества Работодателя, бережно относиться к имуществу предприятия.

Раздел 2. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Осуществлять политику занятости Работников в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами, и настоящим Договором.

2.1.2. Учитывать баланс интересов Работодателя и Работников при проведении мероприятий по реорганизации и сокращению численности или штата Работников.

2.1.3. Совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедуры банкротства предложения по смягчению последствий проведения процедуры принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Сообщать в письменной форме выборному профсоюзному органу организации о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

2.2.2. Представлять не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в орган службы занятости и в профсоюзный орган Работников информацию о возможном массовом увольнении в случаях, когда решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников.

2.2.3. При сокращении численности или штата при наличии возможности не допускать увольнение двух Работников из одной семьи одновременно.

2.2.4. При сокращении численности или штата **при равной производительности труда и квалификации** предпочтение при принятии решения об оставлении на работе (помимо категорий Работников, указанных в ст.179 ТК РФ) отдавать **одиноким матери/одиноким отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 18 лет включительно (иждивенца)** или другому лицу, воспитывающему указанного ребенка без матери (статус одинокой матери/одиноким отца подтверждается в соответствии с законодательством и должен иметь юридическую силу); работникам, имеющим **стаж работы на предприятии более 10 лет с даты трудоустройства** (не имеющим дисциплинарных взысканий за весь период работы).

2.2.5. Лицам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников организации, предоставлять по согласованию с руководителем структурного подразделения, директором по направлению и службой по работе с персоналом свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю, по их обращению) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Рассматривать документы, представляемые Работодателем при сокращении численности или штата Работников, контролировать соблюдение законодательства при проведении мероприятий, проводить разъяснительную работу о правах Работников в процессе процедуры сокращения и после их увольнения.

Раздел 3. Организация труда, рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Выполнять требования трудового законодательства РФ и в целях укрепления трудовой дисциплины, установления порядка рационального использования рабочего времени, обеспечения достижения высокого качества работ, повышения производительности труда утверждать «Правила внутреннего трудового распорядка» с

учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, обеспечивать и контролировать их исполнение работниками предприятия.

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

3.2.1. Систематически контролировать и содействовать выполнению законодательства о режиме рабочего времени, времени отдыха, правил внутреннего трудового распорядка, графиков отпусков.

3.2.2. Рассматривать проекты приказов о привлечении Работников АО «ДСЗ» к работе в выходные дни, нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

4.1. Оплата труда Работника производится в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением по оплате труда работников, Положением о премировании работников по результатам труда и иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами АО «ДСЗ» (далее – ЛНА и ОРД АО «ДСЗ»).

4.2. В целях стимулирования работников к высокоэффективному труду и при условии выполнения годовой производственной программы, Работодатель (при наличии прибыли) выплачивает Работникам вознаграждение (выплату стимулирующего характера) по итогам работы за отчетный период. Порядок выплаты указанного вознаграждения устанавливается локальным нормативным актом Работодателя. Основанием для начисления премии является приказ Генерального директора АО «ДСЗ».

4.3. Системы оплаты и стимулирования труда, в том числе порядок оплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются ЛНА и ОРД АО «ДСЗ», регулирующими оплату труда и его стимулирование, утвержденными Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.4. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного Работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим договором.

4.5. Работодатель выплачивает Работнику заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в порядке, установленном «Правилами внутреннего трудового распорядка» (в разделе «Оплата и нормирования труда»).

4.6. В области нормирования труда стороны договорились:

- вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно - технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда;
- мероприятия по введению, замене, пересмотру норм труда проводить с учетом мнения представительного органа Работников.

4.7. В соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги и в целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы один раз в год. Изменение заработной платы

работников осуществляется на основании приказа работодателя путём внесения соответствующих изменений в штатное расписание, а также в трудовые договоры работников.

4.8. Работодатель обязуется:

- применять нормы отраслевого федерального, региональных соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности Работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами;
- все изменения в размерах, условиях оплаты, нормирования труда производить с обязательным извещением Работников предприятия не позднее, чем за 2 месяца до внесения изменений.

4.9. Профсоюзный комитет обязуется:

4.9.1. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

4.9.2. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

4.9.3. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав Работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Выполнять требования трудового законодательства РФ, законодательства РФ об охране труда, промышленной, пожарной, пищевой, экологической безопасности, с целью обеспечения сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности.

5.1.2. Разрабатывать и утверждать, по согласованию с профсоюзным комитетом, правила и инструкции по охране труда.

5.1.3. Утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда, предусмотрев мероприятия по:

- а) сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- б) улучшению условий и охраны труда;
- в) санитарно-бытовому обеспечению.

5.1.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда и правил безопасности рабочих, руководителей и специалистов.

5.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.6. Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии с положениями ТК

РФ.

5.1.7. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- для лиц, обучающихся без отрыва от производства, выполнять гарантии и компенсации установленные ст.173-176 ТК РФ.

5.1.8. Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами (паста (крем) очищающая, крем регенерирующий), согласно установленных норм.

5.1.9. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

5.1.10. Информировать Работников об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством по специальной оценке условий труда.

5.1.11. Обеспечивать условия для осуществления деятельности уполномоченных (доверенных) лиц первичной профсоюзной организации по охране труда на предприятии.

5.2. Работники обязуются:

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры за счет средств Работодателя.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

5.3.2. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности, охраны труда и экологии.

5.3.3. Содействовать выполнению администрацией мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижению производственного травматизма.

5.3.4. Обеспечивать участие представителей профкома в расследовании несчастных случаев в соответствии с ТК РФ.

5.3.5. Оказывать необходимую консультационную помощь Работникам по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов Работников.

5.3.6. Обращаться к Работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

Раздел 6. Особенности регулирования труда отдельных Работников

6.1. В области социальной защиты женщин и работников, имеющих детей Работодатель обязуется:

6.1.1. При необходимости посещения врача и для прохождения медицинских обследований по его направлению (если посещение врача и медобследования не могут быть проведены во внерабочее время) **беременной женщине по ее письменному заявлению предоставлять дополнительные нерабочие часы с сохранением заработной платы.** Отсутствие беременной работницы на работе возможно при согласовании с непосредственным руководителем, должно быть подтверждено документально (справка от врача, направление на обследование) и оформлено в службе по работе с персоналом.

6.1.2. Матери или отцу (опекуну, попечителю) первоклассника, предоставлять по его личному письменному заявлению **дополнительные нерабочие часы с сохранением заработной платы в День знаний** (первый день учебного года). Отсутствие Работника на работе возможно при согласовании с непосредственным руководителем и должно быть оформлено в службе по работе с персоналом.

6.1.3. Предоставлять **отпуск без сохранения заработной платы** продолжительностью до 14 календарных дней в году по письменному обращению Работника (одного из родителей), имеющего:

- двух или более детей в возрасте до 14 лет включительно,
- ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет включительно,
- статус одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет включительно,
- статус одинокого отца, воспитывающего ребенка без матери в возрасте до 14 лет включительно.

Указанный отпуск может быть использован полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.1.4. Работнику (одному из родителей), имеющему ребенка в возрасте до 12 лет включительно, предоставлять **отпуск без сохранения заработной платы** продолжительностью до 3 календарных дней в году по письменному обращению.

6.1.5. Работнику (одному из родителей), оформившему **отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет и до 3 лет**, ежемесячно выплачивать материальную помощь за счет средств предприятия (при наличии прибыли) **в размере 4000 рублей.** Работнику (одному из родителей), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком и приступившему к работе на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели), выплату материальной помощи по уходу за ребенком не осуществлять.

6.2. В области социальной защиты молодежи и с целью помощи молодым Работникам в вопросах адаптации, обучения и профессионального развития Работодатель обязуется:

6.2.1. Создавать условия для самореализации, профессионального развития и карьерного роста молодых Работников.

6.2.2. Содействовать профсоюзу в организации и проведении культурно - массовых, спортивных мероприятий и праздников.

6.2.3. Принимать на работу (при наличии вакантных мест) бывших работников предприятия, уволенных по пункту 1 части первой ст. 83 ТК РФ (призыв работника на военную службу). При трудоустройстве на предприятие в течение 62 календарных дней **с момента окончания службы**, работодатель выплачивает по заявлению работника (при наличии прибыли из собственных средств) **единовременно материальную помощь** после двух календарных месяцев работы от даты трудоустройства в размере 10000

рублей.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза.

6.3.2. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально- экономических интересов.

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы, выплаты и программы

7.1. Работодатель обязуется выполнять необходимые условия для организации качественного питания Работников:

7.1.1. В соответствии с «Положением об организации корпоративного питания» обеспечить работников АО «ДСЗ» бесплатным ежедневным (в рабочие дни) горячим питанием (корпоративным обедом).

Корпоративные обеды должны соответствовать общим принципам безопасного и сбалансированного питания, а также отвечать требованиям действующего законодательства РФ».

7.1.2. На территории структурных подразделений организовать комнаты приема пищи, оснащенные всем необходимым: мебелью, посудой, холодильниками, микроволновыми печами, кулерами с горячей и холодной водой, чайниками.

7.2. При наличии прибыли Работодатель обязуется ежегодно выделять **на оздоровление и санаторно-курортное лечение** Работников и их детей до 500 000 рублей; порядок распределения средств на оздоровление и санаторно-курортное лечение определяется на основании «Положения о порядке распределения средств на оздоровление и санаторно-курортное лечение Работников и их детей».

7.3. Работникам, имеющим непрерывный стаж работы на предприятии не менее 1 года, понесшим расходы на личное **платное медицинское обследование, платную операцию, дорогостоящее лечение** по направлению врача и по ходатайству непосредственного руководителя или профкома Работодатель может предоставлять материальную помощь до 50% от расходов на платное медицинское обследование, платную операцию, дорогостоящее лечение при наличии прибыли и предоставлении подтверждающих расходы документов. Обследование, операция, лечение должны быть осуществлены в медицинских учреждениях Российской Федерации, имеющих лицензии. Данная материальная помощь предоставляется работнику в случае, если указанные медицинские услуги работник не имеет возможности получить в рамках договора ДМС.

7.4. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работникам, имеющим продолжительный непрерывный стаж работы на предприятии (далее – **дополнительный отпуск за стаж**):

- от 5 лет до 10 лет – 2 календарных дня;
- свыше 10 лет до 15 лет - 3 календарных дня;
- свыше 15 лет - 4 календарных дня.

7.4.1. Порядок предоставления дополнительного отпуска за стаж:

7.4.1.1. предоставляется работнику по его личному заявлению, которое подается не позднее, чем за 4 календарных дня до начала отпуска.

7.4.1.2. может быть присоединен к основному ежегодному отпуску и/или к дополнительным оплачиваемым отпускам, предоставляемым в связи с вредными

условиями труда и в связи с ненормированным рабочим днем.

7.4.1.3. на следующий рабочий год не переносится, должен быть использован в текущем рабочем году.

7.4.1.4. При увольнении неизрасходованные в текущем году дни дополнительного отпуска за стаж компенсируются из расчета оплаты по среднему заработку на день увольнения.

7.5. Работодатель предоставляет отдельным категориям работников дополнительные гарантии: по личному письменному заявлению работника Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работникам в следующих случаях (далее – **дополнительный отпуск по личным обстоятельствам**):

Основание отпуска (категория работников)	Количество дней	Условия предоставления
при регистрации брака работника, регистрации брака детей работника	3 дня	- предоставляется в день бракосочетания или в течение 5 дней до или после дня бракосочетания; - если на предприятии работают оба молодожена, право на отпуск имеют оба; - с заявлением на отпуск необходимо обратиться не позднее, чем за 3 календарных дней до даты отпуска; - копию свидетельства о регистрации брака необходимо предоставить в службу по работе с персоналом в течение 2 недель.
при рождении ребенка	3 дня	- предоставляется отцу ребенка в день выписки ребенка из родильного учреждения или в течение 3 дней до или после выписки; - с заявлением на отпуск можно обратиться не позднее, чем за 1 календарный день до даты отпуска, в таком случае оплата за отпуск производится в течение 3 календарных дней от даты заявления; - копию свидетельства о рождении ребенка (или справку о рождении) необходимо предоставить в службу по работе с персоналом в течение 2 недель.
в случае смерти супруга (супруги), родственников работника (родители, дети, родные братья, сестры)	3 дня	- предоставляются в день смерти или в течение 10 календарных дней после; - с заявлением на отпуск необходимо обратиться не позднее, чем в день предоставления отпуска, оплата за отпуск будет начислена в течение 3 календарных дней от даты заявления;

		- копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, необходимо предоставить в службу по работе с персоналом в течение 2 недель.
--	--	--

Согласование отсутствия с непосредственным руководителем обязательно.

7.6. Работодатель при наличии прибыли и за счет собственных средств обязуется выплачивать работникам предприятия **единовременную материальную помощь в связи с личными обстоятельствами.**

7.6.1. Материальная помощь выплачивается по личному письменному заявлению работника и при предоставлении подтверждающих документов.

7.6.2. Работник, заключивший сезонный или срочный трудовой договор, для получения единовременной материальной помощи должен иметь непрерывный стаж работы не менее 2-х месяцев в прошлой сезонной кампании.

7.6.3. В целях исполнения обязательств по настоящему коллективному договору работник, заключивший срочный трудовой договор на время отсутствия основного работника приравнивается к постоянному работнику (то есть, работнику, заключившему трудовой договор на неопределенный срок), если его трудовой договор оформлен:

- на время отсутствия основного работника, оформившего отпуск в связи с беременностью, родами, а также отпуск по уходу за ребенком, и иное отсутствие в рамках декретного отпуска,
- на время отсутствия основного работника, отсутствующего по причине нетрудоспособности длительностью более 5 месяцев,
- на время отсутствия основного постоянного работника, трудовой договор с которым приостановлен в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации (или по контракту) в Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.6.4. Единовременная материальная помощь в связи с личными обстоятельствами включает в себя:

Наименование и описание материальной помощи	Размер матпомощи	Условия предоставления
при рождении, усыновлении/удочерении ребенка	25 000 рублей на каждого ребенка	Предоставляется работнику, заключившему постоянный трудовой договор (далее – постоянный работник), а также работнику в соответствии с п. 7.6.3.
предоставляется на основании свидетельства о рождении, усыновлении/удочерении ребенка если на предприятии работают оба родителя, то материальная помощь	12 500 рублей на каждого ребенка	Предоставляется работнику, заключившему сезонный или срочный трудовой договор в соответствии с п. 7.6.2.

выплачивается обоим.		
при регистрации бракосочетания впервые	20 000 рублей	Предоставляется работнику, заключившему постоянный трудовой договор, а также работнику в соответствии с п. 7.6.3.
предоставляется на основании свидетельства о регистрации брака	10 000 рублей	Предоставляется работнику, заключившему сезонный или срочный трудовой договор в соответствии с п. 7.6.2.
если оба работника, вступающие в брак, работают на предприятии, материальная помощь выплачивается обоим		
материальная помощь в связи со смертью работника	30 000 рублей	предоставляется в случае смерти работника его законной/ому супруге/супругу (или одному из его детей или родителей, или одному из иных родственников при отсутствии супруги/а, детей, родителей) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство и расходы.
материальная помощь в связи со смертью близкого родственника работника	15 000 рублей	предоставляется в случае смерти близкого родственника работника (супруга/супруги, родителей работника, родителей супруга/супруги работника, детей, родных братьев и сестер работника) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство и расходы предоставляется каждому работнику ДСЗ, входящему в число родственников

7.7. Работодатель обязуется **выдавать сахар** в соответствии с действующим локальным нормативным актом – «Положением о выдаче сахара» - при наличии прибыли, за счет собственных средств. Категории работников и иных лиц, на которых распространяется данная дополнительная гарантия указаны в Положении о выдаче сахара.

7.8. Работодатель обязуется при наличии возможности по обращению работника или его родственников безвозмездно выделять транспорт:

- для доставки тяжело больных работников и их близких родственников (родители (опекуны), дети (приемные дети)) в лечебные учреждения в пределах Липецкой области;
- в случае смерти работника, членов его семьи и близких родственников (родители (опекуны), дети (приемные дети));
- в случае смерти пенсионера, ранее работавшего в АО «ДСЗ».

7.9. Работодатель при наличии прибыли и за счет собственных средств обязуется:

7.9.1. **выплачивать единовременно материальную помощь** в случае:

- гибели (смерти) работника, произошедшей по вине работодателя, а также вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания – в размере 12 средних месячных заработков;
- получения работником инвалидности 1 или 2 группы по вине работодателя – 5 средних месячных заработков.

7.9.2. Указанная материальная помощь выплачивается:

- если невозможно получить страховые выплаты в соответствии с п. 7.10. коллективного договора (в случаях, когда страховая выплата работнику по п.7.10. будет начислена в меньшем размере, чем будет рассчитана выплата в соответствии с п.7.9.1. настоящего договора, то Работодатель обязуется доплатить разницу);
- по личному письменному заявлению работника или его супруга/супруги (при отсутствии супруга(и) – по обращению одного из родителей или детей или братьев/сестер или иных родственников);
- при предоставлении подтверждающих факт случая, вины работодателя и факт родственных связей документов.

7.9.3. в случае смерти работника, произошедшей по вине работодателя, а также в результате (вследствие) трудового увечья либо профессионального заболевания (подтверждение - судебно-медицинское заключение) Работодатель производит полное возмещение расходов на погребение по обращению близких родственников (супруга(и), одного из детей (родителей, иных лиц), взявших на себя расходы по погребению), при этом рассматриваются расходы, подтвержденные документами.

7.10. Работодатель может осуществлять **добровольное страхование** постоянных работников **от несчастных случаев**, заключая договор страхования от несчастных случаев, в соответствии с которым работник предприятия будет получать страховую выплату при наступлении страховых случаев:

7.10.1. травмы работника;

7.10.2. смерти работника, в том числе наступившей в результате имевшего место в течение срока страхования несчастного случая, если она наступила не позднее, чем в течение одного года со дня несчастного случая.

7.11. Работодатель может осуществлять **добровольное медицинское страхование** (ДМС) постоянных работников, заключая договор ДМС, в соответствии с которым работодатель финансирует предоставление работникам предприятия (при наступлении страховых случаев, регламентируемых в договоре ДМС) медицинской помощи определенного объема и качества в рамках согласованных программ добровольного медицинского страхования.

7.12. Работодатель обеспечивает доставку работников, проживающих в местности, удаленной от местонахождения предприятия, служебным транспортом к месту работы и обратно согласно графику работы работников.

7.13. Работодатель при наличии прибыли и за счет собственных средств один раз в календарный год выплачивает работникам предприятия, имеющим стаж работы (на дату выплаты) в АО «ДСЗ» 1 год и более, **материальную помощь к отпуску**. Материальная помощь к отпуску выплачивается в размере 6000 рублей по письменному заявлению работника после его выхода на работу из отпуска, оформленного не менее, чем на 14 дней (в период с января до 1 декабря).

7.14. Работодатель при наличии прибыли осуществляет **единовременную выплату работникам к праздникам**:

- 23 февраля (День защитника отечества);
- 8 марта (Международный женский день);

- День работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности;
- Новому году;
- дню образования АО «ДСЗ».

Размер выплаты определяется приказом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета. Размер выплаты работникам, заключившим сезонный или срочный трудовой договор, составляет $\frac{1}{2}$ от размера выплаты работникам, заключившим трудовой договор на неопределенный срок или приравненным к ним (п.7.6.3.). Для получения данной единовременной выплаты работник, заключивший сезонный или срочный трудовой договор, должен иметь непрерывный стаж работы не менее 2-х месяцев в прошлой сезонной кампании.

7.15. Работодатель при наличии прибыли осуществляет **единовременную выплату к 15 февраля** (День памяти о россиянах, исполнявших служебный долг за пределами Отечества) в размере 2000 рублей:

- работникам, являющимся участниками боевых действий в Афганистане и Чеченской Республике,
- бывшим работникам - участникам боевых действий в Чеченской Республике, Афганистане (по их обращению), уволенным с предприятия в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости.

7.16. К Дню работников пищевой и перерабатывающей промышленности работодатель при наличии прибыли и за счет собственных средств оказывает **единовременную материальную помощь в размере 5000 рублей бывшим работникам**, получившим увечье на предприятии, согласно спискам, сформированным службой по работе с персоналом на основании подтверждающих документов.

7.17. Работодатель при наличии прибыли и за счет собственных средств производит **поощрительные выплаты** Работнику (в соответствии с действующим локальным нормативным актом):

- признанному «**Лучшим по профессии**» (выплата производится каждому работнику, чья фотография размещена на Доске Почета АО «ДСЗ» в соответствии с приказом генерального директора два раза в год, в размере, утвержденном приказом генерального директора, не позднее февраля и декабря года, в течение которого размещена фотография).
- награжденному **Почетной грамотой или Благодарностью** в размере 3000 рублей единовременно.

7.18. Работодатель при наличии прибыли и за счет собственных средств осуществляет единовременную выплату работникам предприятия, увольняющимся **в связи с выходом на пенсию по возрасту или льготную пенсию** при наличии непрерывного стажа работы на предприятии:

- 2 года и более, но менее 10 лет - 10 000 рублей;
- 10 лет и более, но менее 20 лет - 15 000 рублей;
- 20 лет и более - 20 000 рублей.

Данная выплата предоставляется работнику, если он впервые увольняется на пенсию и оформил право на получение пенсии в период текущего трудоустройства в АО «ДСЗ».

7.19. Работодатель при наличии прибыли и за счет собственных средств осуществляет единовременную выплату **в связи с юбилейной датой рождения** работникам, имеющим непрерывный стаж работы на предприятии 1 год и более:

работникам при достижении возраста 50 лет - в размере 3000 рублей;

женщинам при достижении возраста 55 лет и мужчинам при достижении возраста 60 лет - в размере 6000 рублей.

7.20. Работодатель при наличии прибыли и за счет собственных средств осуществляет один раз в год выплату в размере 4000 рублей работникам предприятия, имеющим документально подтвержденный статус:

- **многодетной семьи** (3 и более несовершеннолетних детей); если на предприятии работают оба супруга, то льгота предоставляется одному из них;
- **одинокому родителю** (мать-одиночка, отец-одиночка), воспитывающему несовершеннолетних детей.

7.21. При наличии прибыли, за счет средств предприятия Работодатель обязуется обеспечивать **новогодними подарками детей** работников (от 2 до 17 лет включительно; ограничение по возрасту рассчитывается на 31 декабря текущего года). Работники, желающие получить новогодний подарок на своего ребенка, обязаны обратиться в службу по работе с персоналом, предоставив копии свидетельств о рождении своих детей, в период с 10 сентября по 10 ноября текущего года.

7.22. Работодатель при наличии прибыли и за счет собственных средств оказывает один раз в год **материальную помощь к 1 сентября** работнику предприятия на детей в возрасте от 3 до 22 лет, обучающихся в дошкольных учреждениях, общеобразовательных школах, учреждениях среднего профессионального и первого высшего профессионального образования:

- выплата производится только на собственных, усыновленных или удочеренных детей на основании предъявленного документа (свидетельства о рождении, усыновлении, удочерении). Если работник проживает в браке или неформальном браке и воспитывает детей без оформления, то выплата на детей не производится;

- если оба родителя работают в обществах Группы компаний СЮКДЕН, то выплата производится каждому;

- выплаты производятся работникам по основному месту работы, внешние совместители выплаты не получают;

- на детей в возрасте от 3 до 16 лет (по состоянию на 31 декабря текущего года) выплаты производятся автоматически на основании данных из информационной системы ЗУП;

- для выплаты на детей от 16 до 22 лет (по состоянию на 31 декабря текущего года) родитель предоставляет справку с учебного заведения (ССУЗ, ВУЗ, ПТУ и т.п.) об обучении ребенка на очном обучении. Дети, которые находятся в академическом отпуске, выплату не получают.

Размер материальной помощи и списки на получение определяются приказом Работодателя с учетом пунктов 7.6.2., 7.6.3. настоящего коллективного договора.

7.23. Работодатель при наличии прибыли и за счет собственных средств оказывает материальную помощь одному из родителей **выпускника средней школы** к окончанию 11 класса, по личному обращению.

7.24. В случае производственной необходимости и при наличии жилищного фонда Работодатель обеспечивает работников служебным жильем на период работы на предприятии в соответствии с приказом работодателя.

7.25. Работодатель при наличии прибыли и за счет собственных средств проводит

ежегодно вакцинацию работников против гриппа.

7.26. Работодатель при наличии прибыли и за счет собственных средств оказывает материальную помощь **в связи с потерей имущества** по причине пожара, наводнения и иного стихийного бедствия работникам предприятия, имеющим стаж работы в АО «ДСЗ» не менее 1 года, при наличии письменного обращения работника в течение не позднее, чем 4 месяца с даты события, при наличии документов, подтверждающих факт потери имущества от пожара или иного стихийного бедствия и отсутствия вины работника (по согласованию с профсоюзным комитетом).

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель:

8.1. Признает первичную профсоюзную организацию полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

8.2. Принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и данным коллективным договором.

8.3. Безвозмездно предоставляет профсоюзному органу:

- одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение;
- оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;
- помещение для проведения заседаний и хранения документов;
- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- транспорт при наличии возможности и по предварительному запросу.

8.4. Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечивает унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета.

8.5. Ежемесячно и бесплатно безналичным путем перечисляет на профсоюзный счет удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере 1%, предусмотренном Уставом Профсоюза, профсоюзные взносы перечисляются одновременно с выплатой заработной платы.

8.6. Ежемесячно до 20 числа каждого месяца Работодатель перечисляет на счет первичной профсоюзной организации АО «ДСЗ» средства в размере 0,05 % от фонда заработной платы Работников на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (с последующим предоставлением профсоюзным комитетом ежегодного отчета об использовании данных денежных средств).

8.7. При обращении профкома Работодатель предоставляет информацию об удержании и перечислении членских профсоюзных взносов с членов профсоюза с целью осуществления профсоюзного контроля (ФИО работников, перечисливших взносы, и общую сумму взносов).

8.8. Предоставляет членам выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной работы, не менее 4 часов ежемесячно для выполнения профсоюзных

обязанностей и повышения квалификации в рабочее время с сохранением среднего заработка.

8.9. Выплачивает профсоюзным Работникам, освобожденным от производственной работы, премии (по итогам года, сезона переработки сахарной свеклы/сырца/сиропа) и иные виды материального вознаграждения (выплаты премиальных к праздникам, получение сахара-песка и т.д.).

8.10. Обеспечивает участие членов выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ними средний заработок на период участия в указанных мероприятиях.

8.11. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

8.12 Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

8.13. Не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.14. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, а также данные для составления статистических отчетов (ст. 37 части 7,8 ТК, ст.17 Федерального закона «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»);

8.15. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, в течении двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

Профсоюзный выборный орган:

8.16. Обеспечивает право участия профсоюзов в управлении организацией. Основными формами участия являются:

- учет работодателем мнения выборного профсоюзного органа;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в заседаниях органов управления организацией по вопросам реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой

изменение условий труда работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, иным вопросам предусмотренных ТК РФ;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

8.17. Поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности организации, на повышение гарантий работников.

8.18. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.19. Согласно ст.371 ТК РФ Работодатель принимает решение с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- установление порядка проведения аттестации (ч.3 ст 81 ТК РФ);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99 ТК РФ);
- о перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- о составлении графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- о разделении рабочего дня на части, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112 ТК РФ);
- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113 ТК РФ);
- об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116 ТК РФ);
- об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
- об утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- об установлении конкретных размеров заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- о возможности досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ);
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
- об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по

сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);

- об утверждении порядка применения вахтового метода (ст. 297);
- об увеличении продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299);
- об утверждении графика работы на вахте (ст. 301);
- об установлении надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302);
- об определении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 325);
- об определении размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 326);
- о создании по инициативе представительного органа работников комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218);
- при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК РФ);
- при увольнении работников - членов профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- и других случаях предусмотренных трудовым законодательством.

ПРОШНУРОВАНО, ПРОНУМЕРОВАНО
И СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ
21 06 2014 09:11 лист
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР АО "ДСЗ"
АРУСТАМОВ В.Р.

