**РАЗДЕЛ I**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Основой для заключения настоящего коллективного договора является Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и другие нормативные документы, действующие на территории РТ.
	2. Настоящий коллективный договор заключен с одной стороны трудовым коллективом в лице выбранного профсоюзного комитета, с другой стороны администрацией ОАО «Нижнекамский хлебокомбинат», именуемое далее «Работодатель», в лице Исполнительного директора.
	3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.
	4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, занятости, социальным вопросам работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.
	5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников – членов профсоюза трудового коллектива, и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с ОАО «Нижнекамский хлебокомбинат» (в части специально оговоренных льгот).
	6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность условий настоящего договора.
	7. Администрация и трудовой коллектив признают, что улучшение экономики предприятия и социальное благополучие членов трудового коллектива взаимосвязаны, и поэтому стороны заинтересованы в гармоничных отношениях. При возникновении конфликтных ситуаций они будут разрешаться путем прямых открытых переговоров.
	8. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

 По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

 При ликвидации предприятия коллективный договор действует в течении всего срока проведения ликвидации.

 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования предприятия, расторжения трудового договора с руководителем предприятия.

 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

 При смене форм собственности предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течении 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9 Изменение и дополнение коллективного договора в течении срока его действия производится по взаимному согласию сторон и в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

**РАЗДЕЛ II**

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

2.1. Работодатель обязуется:

* признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора защищающим интересы работников в области труда и социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, в разрешении трудовых споров;
* соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.
* выполнить план мероприятий по улучшению на предприятии условий труда. (Приложение №1).

 Работодатель обязуется бесплатно предоставить профсоюзному комитету:

 - помещение с отоплением, освещением, телефонной связью, мебелью;

 - выплачивать неосвобожденному председателю профкома из средств предприятия доплату за совмещение обязанностей 30% к должностному окладу.

 - командировочные расходы;

 Председатель профкома подлежит всем видам государственного социального страхования, на него полностью распространяются льготы, гарантии и доплаты, предусмотренные законодательством, коллективным договором и другими нормативными актами Общества.

 При участии не освобожденных членов профкома в профсоюзных заседаниях, пленумах, за работниками сохраняется средняя зарплата.

 По завершению срока выборной работы работодатель предоставляет бывшему председателю профкома ранее занимаемую должность или по согласованию с ним – равнозначную ей.

 Работодатель гарантирует председателю и членам профкома невозможность их увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласования с профсоюзным органом на все время выборной должности.

Работодатель предоставляет профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам:

- об экономическом положении предприятия;

- об ожидаемых мероприятиях по внедрению новой техники и технологии;

- о предполагаемом сохранении рабочих мест;

- о состоянии условий труда на рабочих местах и анализ травматизма;

- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

* содействовать эффективной работе предприятия;
* осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

2.3 Контроль за выполнением кол. договора.

По требованию профсоюза, должностные лица, виновные в нарушении или не выполняющие обязательства кол. договора, несут ответственность, предусмотренную Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (Ст.26).

Контроль за выполнением кол. договора осуществляют обе стороны, подписывающие его и служба занятости, где произведена регистрация кол. договора.

Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников или за полугодие на расширенном заседании профкома с приглашением всех профгруппоргов и руководителей структурных подразделений.

**РАЗДЕЛ III**

**ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА,**

**РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА**

 3.1 **Оплата труда работников** производится в соответствии с Положением об оплате труда и премировании (Приложение 3). Основой оплаты труда считать часовые тарифные ставки, сдельные расценки, оклады и премиальные начисления по утвержденным Положениям и штатным расписаниям.

 При этом на хлебокомбинате устанавливается **минимальный размер оплаты труда**, соответствующий тарифной ставке первого разряда. Решение по её определению принимается администрацией совместно с профкомом и утверждается директором хлебокомбината.

 В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. Доплата и надбавки компенсационного характера определяются приказом директора, но не ниже размеров, установленных решениями Правительства.

 3.2 Размеры доплат на работах с тяжелыми и вредными или опасными условиями труда утверждаются работодателем с учетом данных cпециальной оценки условий труда, по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3 Дополнительно для работников основных и вспомогательных производств оплачивается **работа в ночное время** (с 22 до 6 часов утра) в размере 30 %,

3.4 **Время простоя** по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается не менее 2/3 средней заработной платы. Время простоя не по вине работодателя и не по вине работника на основании актов о простое оплачивается согласно ст.157ТК РФ

В случае простоя из-за отсутствия спроса на продукцию работникам хлебокомбината выплачивается заработная плата за месяц не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда, принятый Правительством РФ.

3.6  **Стимулирующие выплаты-доплаты, надбавки, премии** определяются предприятием самостоятельно, производятся в пределах имеющихся средств, утверждаются исполнительным директором.

3.7 Установить **график выдачи заработной платы** работникам ОАО «Нижнекамский хлебокомбинат»:

Дата выдачи заработной платы за первую половину месяца выплачивается **до 30 числа** текущего месяца, за вторую половину месяца **до 15 числа** следующего месяца.

Предприятие самостоятельно определяет размер оплаты труда в зависимости от индекса потребительских цен в регионе и в пределах имеющихся средств.

 **Введение, замена и пересмотр норм труда** производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с извещением работников не менее, чем за месяц.

 К 1 части III раздела колдоговора прилагаются:

- тарифное соглашение между работодателем и профсоюзным комитетом (Приложение 4);

- положение о наставничестве (Приложение 6).

3.8 **Санитарные дни по кондитерскому, хлебобулочному и сухаробараночному цеху** проводятся по графикам, утвержденным руководителем предприятия. Оплата санитарных дней производится по тарифу с оформлением в табеле учета рабочего времени.

3.9 **Работникам, совмещающим работу с обучением**, предоставляется ученический отпуск с сохранением средней заработной платы при получении образования соответствующего уровня по основной профессии впервые в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

 Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам (15 календарных дней);

- слушателям подготовительного отделения для сдачи выпускных экзаменов (15 календарных дней);

- работникам, получающим второе образование соответствующего уровня для сдачи зачетов, экзаменов, лабораторных работ.

3.10 Ежегодный основной отпуск для работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней. По просьбе работника он может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При уходе в очередной отпуск работодатель обязуется выдавать зарплату за предыдущий месяц вместе с отпускными.

3.11 Предоставлять дополнительный отпуск за счет средств предприятия работникам, чьи должности входят в категорию льготников по результатам СОУТ.

3.12 График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, ст.123 ТК РФ.

3.13 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его желанию по согласованию с работодателем без ущерба производству.

3.14 Работникам, не болевшим в течение года предоставлять 1 календарный день к отпуску за счет средств предприятия.

**РАЗДЕЛ V**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ**

5.1. Льготы для работающих:

 **Установить размер суточных при командировке за пределами РТ** в размере 1000, **в пределах РТ** 700 руб. согласно ст. 168 Трудового Кодекса РФ.

 **В случае смерти близких родственников** (жены, мужа, детей) оказывать материальную помощь в размере 3 тысяч рублей и предоставить работнику три рабочих дня по графику из расчета по 8 часов на каждый день с сохранением заработной платы.

 **В случае смерти родителей** (отца, матери) оказывать материальную помощь в размере 1000 руб. и предоставить работнику три рабочих дня по графику из расчета по 8 часов на каждый день с сохранением заработной платы.

 **В случае смерти работника** на организацию похорон оказывать материальную помощь семье в размере 8 тысяч рублей и оказывать необходимую помощь.

 **Выплачивать единовременную материальную помощь за счет чистой прибыли работникам-юбилярам**, имеющим трудовой стаж на предприятии не менее пяти лет в следующих размерах:

- к 50-летию к 55летию,60 летию – 3000 рублей;

- при достижении пенсионного возраста – 5000 рублей

 **Выплачивать единовременную материальную помощь за счет чистой прибыли ко дню работника сельского хозяйства** **и перерабатывающей** промышленности работникам, проработавшим на хлебокомбинате:

- 15 лет - в размере 3000 руб.;

- 20 лет - в размере 4000 руб.;

- 25 лет - в размере 5000 руб.;

- 30 лет и более - в размере 6000 руб.

 Работнику-юбиляру по возрасту и по стажу, имеющему нарушение трудовой дисциплины в течении последних 3-х лет (хищение, прогул, распитие спиртных напитков на рабочем месте и появление в нетрезвом состоянии) материальную помощь не выплачивать.

 **Работнику, вступающему в брак впервые**, предоставить дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня в месяце вступления в брак с сохранением зарплаты из расчета по 8 часов в день с учетом графика работы и выплатой материальной помощи за счет чистой прибылив размере 1500 рублей при предоставлении соответствующего документа из ЗАГСа.

 Предоставить один рабочий день работнику (отцу) из расчета по 8 часов на день с сохранением заработной платы **при выписке** ребенка **из роддома**.

 Предоставлять **работникам, воспитывающим** **ребенка-инвалида до 18 лет**, четыре дополнительных дня в месяц с оплатой его в размере среднего дневного заработка за счет средств социального страхования, а также один раз в год материальную помощь за счет чистой прибылив размере 500 рублей.

5.2. Льготы для неработающих пенсионеров.

 Работодатель, профком должны следить за условиями жизни неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию по возрасту с ОАО «Нижнекамский хлебокомбинат», а также выработавших льготную пенсию на хлебокомбинате следующим образом:

- **организовать праздничный обед в кафе с организацией праздничного концерта** один раз в год на международный день «Пожилых людей».

|  |  |
| --- | --- |
| **Председатель профкома** **ОАО «Нижнекамский хлебокомбинат»****Гатауллина Л.А.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г** | **Исполнительный директор** **ОАО «Нижнекамский хлебокомбинат»****Бадертдинов А.Н.****«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г** |