Акционерное общество «Марийский машиностроительный завод»
(АО «ММЗ»)

Предварительно одобрен
Правлением АО «ММЗ»
(протокол от 28.04.2026 № 5-2026)

Одобрен Советом директоров АО «ММЗ»
(протокол от 11.06.2026 № 16-2026/СД)

Коллективный договор
на 2026-2028 гг.

Введен в действие
с 01 июля 2026 г.
приказом
генерального директора АО «ММЗ»
от 16.06.2026 № 1456
ИЦВР.069-485-2026

г. Йошкар-Ола
2026

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице генерального директора Акционерного общества «Марийский машиностроительный завод» (далее по тексту – работодатель, предприятие) и работниками в лице первичной профсоюзной организации Акционерного общества «Марийский машиностроительный завод» профсоюза работников радиоэлектронной промышленности (далее по тексту – профсоюзная организация) (совместно именуемые Стороны) в целях регулирования социально-трудовых отношений, установления взаимных обязательств Сторон, стабильной и эффективной деятельности предприятия и обеспечения социальной защиты работников.

1.2. Все дополнительные выплаты работникам, не предусмотренные законодательством Российской Федерации (далее по тексту – РФ), а также финансирование работодателем социальных программ и объектов, производится только при наличии финансово-экономических возможностей предприятия и при условии утверждения таких расходов в годовом бюджете.

1.3. Положения Коллективного договора, устанавливающие компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки и т.д.), выплаты социального характера, не предусмотренные Постановлением Правительства РФ от 13.02.2023 № 209 «Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, акции в уставном капитале которых находятся в собственности Российской Федерации» и трудовыми договорами, не распространяются на генерального директора АО «ММЗ», заместителей генерального директора АО «ММЗ», главного бухгалтера АО «ММЗ» и членов коллегиальных исполнительных органов.

2. Социальное партнерство

2.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения и обеспечения баланса интересов работников и работодателя.

2.2. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, обеспечение финансовой устойчивости и развития предприятия, повышение качества выпускаемой продукции и снижение ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники, технологий и цифровизации, прогрессивных форм организации и оплаты труда, а также использования инструментов бережливого производства.

2.3. В этих целях работодатель обязуется:

2.3.1. добиваться успешной деятельности предприятия, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работников;

2.3.2. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.3.3. по приглашению профсоюзной организации встречаться с представителями трудовых коллективов подразделений с целью информирования о финансовом положении, изменении структуры управления предприятием, условиях оплаты и организации труда, итогах производственно-хозяйственной деятельности и перспективах экономического и социального развития предприятия;

2.3.4. в случаях, установленных действующим трудовым законодательством РФ, не принимать локальных нормативных актов без учета мнения профсоюзной организации;

2.3.5. при выявлении профсоюзной организацией фактов нарушения работодателем трудовых прав работников в недельный срок с момента получения требования профсоюзной организации об устранении выявленных нарушений сообщать о результатах рассмотрения требования и принятых мерах.

2.4. Профсоюзная организация обязуется:

2.4.1. способствовать устойчивой деятельности предприятия присущими профсоюзам методами, в том числе развитием производственного соревнования, повышением эффективности труда работников, установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.4.2. вносить работодателю обоснованные предложения по совершенствованию системы оплаты и норм труда, улучшению организации труда работников, регулированию рабочего времени и времени отдыха;

2.4.3. способствовать соблюдению работниками трудовой и исполнительской дисциплины, своевременному и качественному выполнению ими своих трудовых обязанностей;

2.4.4. представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы;

2.4.5. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;

2.4.6. осуществлять самостоятельно и через уполномоченных лиц по охране труда контроль выполнения соглашений по охране труда;

2.4.7. осуществлять контроль соблюдения работодателем норм действующего трудового законодательства, в том числе прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.4.8. осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров.

2.5. Работники обязуются:

2.5.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией или требованиями ЕТКС, своевременно и качественно выполнять распоряжения работодателя (непосредственного и (или) вышестоящего руководителя);

2.5.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту – ПВТР), установленный режим труда и отдыха, трудовую и исполнительскую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, технике безопасности, экологической и пожарной безопасности, иные внутренние нормативные и организационно-распорядительные документы работодателя;

2.5.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, снижению издержек.

2.5.4. в рамках исполняемых трудовых функций своевременно отражать результаты труда в информационных системах предприятия.

3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. трудовые отношения при поступлении на работу оформлять заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на

определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор); при этом срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, прямо установленных ТК РФ;

3.2.2. изменять трудовой договор (перевод на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу) только в случаях и порядке, предусмотренным действующим трудовым законодательством;

3.2.3. в случае возникновения экономической ситуации, приводящей к необходимости высвобождения (перераспределения) трудовых ресурсов:

- информировать об этом профсоюзную организацию, а дальнейшую работу с работниками, подлежащими высвобождению, вести совместно с профсоюзной организацией в соответствии с действующим законодательством РФ;

- использовать внутрипроизводственные резервы для сохранения рабочих мест;

- предпринимать предусмотренные законодательством РФ меры по предотвращению массовых сокращений работников;

- в случае сокращения численности или штата работников не допускать сокращения двух работников предприятия - членов одной семьи (супругов) одновременно;

3.2.4. расторгать трудовые договоры по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ с работниками – членами профсоюза с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в случае:

- сокращения численности или штата работников предприятия;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

3.3. Работодатель имеет право с целью подтверждения квалификации работников, а в случаях, прямо установленных законодательством РФ, обязан направлять работников на прохождение независимой оценки квалификации на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами предприятия, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации.

3.4. Профсоюзная организация обязуется представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками - членами профсоюза по основаниям, указанным в п. 3.2.4.

4. Рабочее время

4.1. Рабочее время регулируется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства.

Режим рабочего времени устанавливается действующими на предприятии ПВТР. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных ПВТР, определяется трудовым договором.

4.2. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее по тексту - СОУТ).

4.3. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, при этом максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе - 6 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору:

- продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику дополнительно устанавливаемой денежной компенсации в размере 50 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы сверх 36 часов;
- может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов.

5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется действующими на предприятии ПВТР. Для работников, перерыв для отдыха и питания которых отличается от общих правил, установленных ПВТР, определяется трудовым договором.

5.2. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Удлиненный основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с действующими на предприятии ПВТР.

5.3. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха представляются в соответствии с законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, внутренними нормативными документами предприятия.

5.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам СОУТ отнесены к 3 классу (вредные условия труда), подклассам 3.2, 3.3, 3.4.

Работодатель обязуется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от подкласса условий труда предоставлять в следующих размерах:

Подкласс условий труда	Количество календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска
3.2	7
3.3	14
3.4	14

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Компенсация рассчитывается в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

5.5. **Работодатель обязуется:**

5.5.1. предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

а) родителям школьника 1-5 классов продолжительностью 1 рабочий день, выпадающий на первый учебный день начала учебного года (по заявлению работника с

приложением копии свидетельства о рождении ребенка и справки из школы для учеников 1-5 классов);

Примечание - В случае если оба родителя являются работниками АО «ММЗ» и два или более их детей являются учащимися 1-5 классов дополнительный оплачиваемый день отдыха, выпадающий на первый учебный день начала учебного года, предоставляется обоим родителям.

В случае если первый учебный день начала учебного года приходится на выходной день работника по графику, то дополнительный оплачиваемый день отдыха не предоставляется.

б) родителям ребенка в возрасте до 8 лет продолжительностью 1 рабочий день в год (по заявлению работника с приложением копии свидетельства о рождении ребенка);

Примечание - В случае если оба родителя являются работниками АО «ММЗ» и имеют двух и более детей в возрасте до 8 лет дополнительный оплачиваемый день отдыха предоставляется одному из родителей.

в) в случае регистрации брака продолжительностью 2 рабочих дня подряд или с разделением на части по одному дню в течение 10 дней, включая дни, предшествующие дню регистрации брака (по заявлению работника с приложением (предоставлением в последующем) копии свидетельства о регистрации брака);

г) в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, отец, мать) продолжительностью в 2 рабочих дня подряд или с разделением на части по одному дню в течение 10 дней со дня смерти (в случае смерти участника специальной военной операции (далее по тексту – СВО) - в течение 60 дней со дня получения уведомления о смерти) (по заявлению работника с приложением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения);

д) родителям и супруге (супругу) участника СВО, в том числе погибшего участника СВО, продолжительностью 1 рабочий день (по заявлению работника с приложением документов, подтверждающих участие в СВО и документов, подтверждающих родственные отношения);

е) при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ в сфере охраны здоровья и в соответствии с внутренними нормативными документами предприятия;

5.5.2. предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск на время санаторно-курортного лечения в соответствии с рекомендациями врачей в сроки выдачи путевок;

5.5.3. в дополнение к категориям работников, имеющих право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время работникам, имеющим детей-инвалидов I, II группы старше 18 лет (по заявлению работника в момент составления графика отпусков с приложением справки об инвалидности ребенка и документов, подтверждающих родственные отношения).

5.4. Профсоюзная организация обязуется:

5.4.1. при формировании графика отпусков своевременно представлять работодателю свое мотивированное мнение в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

5.4.2. уделять особое внимание соблюдению работодателем режима работы и времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, иных лиц с семейными обязанностями.

5.5. **Профсоюзная организация имеет право** осуществлять профсоюзный контроль соблюдения требований законодательства при привлечении работников к работе сверхурочно, в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. оплачивать труд работников в соответствии с действующим на предприятии Положением об оплате труда, иными внутренними нормативными документами, регулирующими оплату труда, и на основании трудовых договоров с работниками;

6.2.2. в соответствии со ст. 134 ТК РФ для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы при наличии финансово-экономических возможностей предприятия и при условии утверждения таких расходов в годовом бюджете предприятия производить индексацию заработной платы путем повышения должностных окладов (тарифных ставок) не реже одного раза в период срока действия настоящего Коллективного договора.

Примечание - Решение об индексации должностных окладов (тарифных ставок) принимается работодателем с учетом индекса цен производителей на продукцию машиностроения в соответствии со среднесрочным прогнозом социально-экономического развития РФ на плановый период, разрабатываемым Министерством экономического развития России.

Рост должностных окладов (тарифных ставок) в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в денежном выражении не может превышать 20 процентов от средней заработной платы по предприятию в год, предшествующий году проведения индексации (согласно форме П-4 «Сведения о численности и заработной плате сотрудников»).

Сроки и размер индексации заработной платы генерального директора АО «ММЗ», заместителей генерального директора АО «ММЗ», главного бухгалтера АО «ММЗ» и иных лиц, определение условий оплаты труда которых относится к компетенции Совета директоров АО «ММЗ», устанавливаются только по решению Совета директоров АО «ММЗ».

6.2.3. выплачивать работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные ПВТР;

6.2.4. при выплате заработной платы выдавать работникам расчетные листки, извещая их таким образом о составных частях заработной платы, причитающихся им за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

6.2.5. не допускать нарушения сроков выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работникам, а в случае нарушения установленных сроков выплачивать их с учетом денежной компенсации в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка РФ за каждый день просрочки;

6.2.6. устанавливать минимальный размер оплаты труда на предприятии на уровне установленного в Республике Марий Эл;

6.2.7. обеспечивать уровень средней заработной платы по предприятию не ниже уровня средней заработной платы по Республике Марий Эл;

6.2.8. на основании письменного заявления работника перечислять заработную плату на указанный работником счет в кредитной организации. Расходы, связанные с перечислением денежных средств на указанный работником счет, несет работодатель;

6.2.9. на основании письменного заявления работника выплату доли заработной платы производить в натуральной форме (продукцией предприятия, выполнением в интересах работника определенных работ, услуг), при этом доля заработной платы,

выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы;

6.2.10. за работу в многосменном режиме, а также в режиме рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику производить доплату за каждый час в вечернее время (с 18-00 до 22-00) - 20 % часовой тарифной ставки, за каждый час в ночное время (с 22-00 до 06-00) - 40 % часовой тарифной ставки;

6.2.11. ежегодно на основании подаваемых подразделениями данных приказом по предприятию утверждать список работников, имеющих право приобретать за счет предприятия проездные билеты на городской транспорт для выполнения служебных заданий, связанных с поездками по городу;

6.2.12. по результатам СОУТ приказом по предприятию устанавливать повышенный размер оплаты труда в зависимости от подкласса условий труда в следующих размерах:

Подкласс условий труда	Размер доплаты в процентах к окладу (часовой тарифной ставке)
3.1	4
3.2	8
3.3	12
3.4	16

6.3. Профсоюзная организация имеет право осуществлять контроль правильности применения действующих систем оплаты труда, форм материального поощрения и премирования работников.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание допустимых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности, санитарно-эпидемиологическому благополучию.

7.2. Работодатель обеспечивает работникам безопасность и условия труда, соответствующие государственным требованиям охраны труда, в том числе:

7.2.1. выдачу по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов при превышении предельно-допустимых концентраций вредных веществ в рабочей зоне согласно картам специальной оценки условий труда на рабочих местах. По письменному заявлению работника может производиться замена выдачи молока денежной компенсацией в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 2,5 %;

7.2.2. в соответствии с действующими на предприятии внутренними нормативными документами (программами, графиками замеров вредных производственных факторов и по заявкам подразделений) контроль состояния условий труда в подразделениях предприятия;

7.2.3. в соответствии с внутренними нормативными документами предприятия обучение работников и уполномоченных по охране труда профсоюзной организации и инструктаж по безопасности труда, экологической безопасности; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.2.4. в соответствии с внутренними нормативными документами предприятия проведение медицинских осмотров работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов по предупреждению профзаболеваний;

7.2.5. в соответствии с внутренними нормативными документами предприятия проведение медицинских осмотров для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний;

7.2.6 создание условий для прохождения работниками диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ в сфере охраны здоровья;

7.2.7. выделение средств для укомплектования санитарных аптечек изделиями медицинского назначения для оказания первой медицинской помощи во всех подразделениях предприятия;

7.2.8. проведение трехступенчатого административно-общественного контроля состояния охраны труда на предприятии, проведение не реже 1 раза в квартал совещания по вопросам охраны труда;

7.2.9. выплату единовременного пособия в соответствии с действующим законодательством РФ семье и лицам, пострадавшим на производстве, имеющим право на возмещение вреда. Сумма единовременного пособия может быть увеличена совместным решением работодателя и профсоюзной организации.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. принимать исчерпывающие меры по выполнению действующего на предприятии соглашения по охране труда;

7.3.2. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.3.3. обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно действующему на предприятии перечню профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;

7.3.4. обеспечивать полноправное участие профсоюзной организации в расследовании всех несчастных случаев на производстве; учитывать, расследовать, оформлять в соответствии с нормативными документами все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей;

7.3.5. обеспечивать работу медицинского пункта на предприятии в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые денежные средства для содержания медицинского пункта, для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов;

7.4. Профсоюзная организация обязуется:

7.4.1. представлять интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.4.2. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования подразделений предприятия по вопросам охраны труда; при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

7.5. Профсоюзная организация имеет право принимать участие в подведении итогов работы среди уполномоченных по охране труда подразделений; поощрять за счет собственных средств лучших уполномоченных по охране труда.

7.6. Работники обязуются:

7.6.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.6.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.6.3. проходить медицинские осмотры: обязательные предварительные (при поступлении на работу) и в течение трудовой деятельности;

7.6.4. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья; в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. поощрять денежной премией работников предприятия (по представлению коллективов подразделений) в связи с 50-летием со дня рождения работника и последующие каждые 5 лет при непрерывном стаже работы на предприятии:

- свыше 10 лет в сумме 20 000 руб.;
- свыше 15 лет в сумме 25 000 руб.;
- свыше 20 лет в сумме 30 000 руб.;
- свыше 25 лет в сумме 35 000 руб.;
- свыше 30 лет в сумме 40 000 руб.;
- свыше 35 лет в сумме 45 000 руб.;
- свыше 40 лет в сумме 50 000 руб.

8.1.2. выплачивать единовременное вознаграждение работникам, возвратившимся не позднее чем, через два месяца после окончания действительной военной или альтернативной службы на предприятие и отработавшим на предприятии 3 месяца, в сумме 5 000 руб.;

8.1.3. поощрять денежной премией при присвоении работникам предприятия почетного звания:

- «Ветеран труда завода» - в сумме 10 000 руб.;
- «Заслуженный ветеран труда завода» - в сумме 20 000 руб.

8.1.4. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

- в случае смерти работника предприятия в сумме 10 000 руб. (по заявлению родственников работника с приложением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения);
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, отец, мать) в сумме 5 000 руб. (по заявлению работника с приложением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения);

8.1.5. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь работникам предприятия при вступлении в брак впервые в сумме 10 000 руб. (по заявлению работника с приложением копии свидетельства о браке);

8.1.6. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь работникам предприятия при рождении ребенка в сумме 10 000 руб. (по заявлению работника с приложением копии свидетельства о рождении ребенка);

8.1.7. Работодатель обязуется все установленные предприятием социальные гарантии и льготы в полном объеме распространить на работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы и внешнему совместительству, а также на выборных и штатных работников профсоюзной организации.

9. Мероприятия корпоративной социальной политики

9.1. В рамках реализации государственной демографической и семейной политики, а также сохранения и укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей Стороны договорились проводить совместную работу по поддержке семей с детьми, создавать благоприятные условия для совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей, повышать престиж и мотивацию работников к семейно-детному образу жизни, многодетности, пропагандировать сохранение и укрепление традиционных российских духовно-нравственных, в том числе семейных, ценностей, в том числе:

- создавать условия для поддержания уровня здоровья работников, их детей, мотивировать к ведению здорового образа жизни;
- укреплять у работников приоритетов традиционных семейных ценностей, уважение к родительству и многодетности;
- поздравлять и чествовать работников со значимыми семейными событиями (вступление в брак, рождение ребенка и т.п.);
- проводить корпоративные мероприятия, направленные на укрепление семейных ценностей (семейные спартакиады, новогодние елки, экскурсионные семейные поездки, конкурсы трудовых династий и т. п.); конкурсы семейной тематики среди работников и их детей (генеалогическое древо, семейные традиции и т. п.).

9.2. Стороны договорились предпринимать меры по организации общественного питания на предприятии.

В этих целях работодатель обязуется:

- организовывать на предприятии общественное питание в заводской столовой;
- организовывать комнаты (места) для приема пищи в подразделениях.

9.3. Стороны договорились предпринимать меры по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. В этих целях работодатель обязуется способствовать проведению спортивных мероприятий, смотров художественной самодеятельности и творчества. Профсоюзная организация обязуется совместно с работодателем организовывать проведение на предприятии мероприятий культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

10. Работа с молодежью, пенсионерами и ветеранами

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. приоритетными задачами в работе с молодежью (работниками до 35 лет) считать повышение производительности труда и обеспечение социально-экономических условий труда работающей молодежи, создание условий, стимулирующих молодежь к созидательному, активному участию в жизни предприятия, в том числе в развитии цифровизации;

10.1.2. содействовать работе Совета молодежи, направленной на повышение творческой активности молодежи, участия молодежи в повышении эффективности

производственной деятельности предприятия; обеспечивать условия для проведения отчетно-выборной конференции молодых работников в соответствии с Положением о Совете молодежи АО «ММЗ»;

10.1.3. содействовать развитию научно-технического потенциала молодежи, стимулированию ее к инновационной деятельности, обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодежи, создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых работников;

10.1.4. содействовать развитию молодежного движения, выделять Совету молодежи предприятия средства на участие в общероссийских, республиканских, городских, а также внутрикорпоративных молодежных мероприятиях в пределах лимитов утвержденных смет;

10.1.5. содействовать проведению культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, организуемых Советом молодежи, в пределах лимитов утвержденных смет;

10.1.6. содействовать проведению на предприятии молодежных конкурсов, участию в региональных молодежных конкурсах профессионального мастерства, иных профессиональных конкурсах молодежи;

10.1.7. содействовать развитию института наставничества по работе с молодежью;

10.1.8. содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников;

10.1.9. совместно с Советом молодежи разрабатывать и реализовывать программы по работе с молодежью.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. обеспечивать соблюдение установленных законом для молодежи льгот и дополнительных гарантий при совмещении работы с обучением;

10.2.2. предоставить Совету молодежи полномочия ходатайствовать перед начальниками подразделений о выдвижении кандидатур из числа молодых работников, отличившихся в производственной и общественной деятельности, на награждение корпоративными наградами; о выдвижении кандидатур в кадровый резерв предприятия.

10.3. Стороны договорились совместно проводить работу с работниками, прекратившими свою трудовую деятельность в связи с достижением пенсионного возраста (выходом на пенсию); содействовать работе Совета ветеранов АО «ММЗ», проводить политику поддержки бывших работников предприятия, вышедших на пенсию, в том числе по представлениям трудовых коллективов поздравлять с юбилейными датами и осуществлять единовременные денежные выплаты.

11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель признает, что профсоюзная организация является полномочным представителем работников предприятия по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора, внесения изменений в Коллективный договор и контроля его выполнения;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных трудовых споров.

11.2. Работодатель, должностные лица работодателя обязуются оказывать содействие профсоюзной организации в ее деятельности, а именно:

- соблюдать права профсоюзной организации, установленные законодательством РФ и настоящим Коллективным договором;

- не препятствовать представителям профсоюзной организации посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации задач профсоюза и предоставленных ему законодательством прав;

- не препятствовать профсоюзной организации подразделений осуществлять организационную и иную деятельность в рамках реализации уставных задач в соответствии с законодательством и настоящим Коллективным договором;

- содействовать подготовке, переподготовке и повышению квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза (в части профсоюзной деятельности).

11.3. Работодатель обязуется:

11.3.1. безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения, как для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения профсоюзной информации в доступном для всех работников месте;

11.3.2. предоставлять профсоюзной организации в безвозмездное пользование необходимые для её деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику по согласованному перечню;

11.3.3. не освобожденным от основной работы работникам, избранным в состав органов профсоюза, сохранять среднюю заработную плату за время их участия в работе профсоюзных органов, членами которых они являются, участия в работе профсоюзных съездов и конференций, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы (не более 10 рабочих дней в год);

11.3.4. председателям цеховых комитетов, профоргам, уполномоченным профсоюза по охране труда предоставлять возможность выполнения общественных обязанностей в рабочее время (не менее трех часов в неделю);

11.3.5. при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработной платы.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 июля 2026 года и действует до 31 декабря 2028 года.

12.2. Работодатель обязуется в течение 7 дней с даты подписания настоящего Коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, а также в течение 20 дней после регистрации Коллективного договора довести его текст до всех работников предприятия. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников с Коллективным договором при приеме на работу (до подписания трудового договора).

12.3. Стороны договорились принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению условий Коллективного договора и осуществлять взаимный контроль выполнения его условий.

12.4. Стороны договорились осуществлять проверку хода выполнения и контроль исполнения Коллективного договора двусторонней комиссией, образованной совместным решением сторон, для чего обязуются:

- взаимно представлять друг другу необходимую информацию для осуществления контроля выполнения условий Коллективного договора;

- по итогам года информировать работников об исполнении Коллективного договора через средства внутрикорпоративного информирования.

12.5. Стороны имеют право неоднократно продлевать действие Коллективного договора на срок до трех лет, а также при необходимости вносить в него изменения или дополнения в следующем порядке:

- по инициативе одной из Сторон через двустороннюю комиссию возобновляются переговоры, результат которых оформляется соответствующим протоколом;
- в соответствии с требованиями Устава АО «ММЗ» работодатель направляет документы на предварительное рассмотрение Правления и Совета директоров АО «ММЗ» для получения одобрения условий Коллективного договора от имени работодателя;
- неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

От Работодателя Генеральный директор АО «ММЗ»	От Работников Председатель первичной профсоюзной организации АО «ММЗ»
С. П. Полушин	О. М. Конакова