

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Общества с ограниченной ответственностью "Ppt.ru" на 2024-2026 годы

От работодателя:

Генеральный директор
Петров П.П.

«01» марта 2024 года
М.п.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Пэпэтэшин П.П.

«01» марта 2024 года
М.п.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ООО "Ppt.ru".

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон об условиях труда, в т.ч. оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники организации (далее – Работники), представляемые первичной профсоюзной организацией (далее – Профсоюз или Представитель работников), действующей на основании Устава Профсоюза "Ppt.ru", Положения о Профсоюзе или Протокола общего собрания (конференции) работников организации, и работодатель – ООО "Ppt.ru", в лице генерального директора Петрова Порфирия Петровича, действующего на основании Устава.

1.4. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе с целью установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (или филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации; индивидуального предпринимателя), независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.6. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.7 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не ранее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

1.8. Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

1.9. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания.

2. ОФОМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен, например, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.4. Всех вновь поступающих работников (до подписания трудового договора) работодатель знакомит под роспись с коллективным договором, а также с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Трудовой договор содержит как обязательные условия согласно ст. 57 ТК РФ, так и дополнительные, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К дополнительным условиям относятся, такие как:

- об уточнении места работы и о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны;
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и др.

2.6. При приеме на работу работодатель может установить срок испытания работнику до трех месяцев, руководителям организаций и их заместителям, главным бухгалтерам и их заместителям, руководителям филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – до шести месяцев. Кроме лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ дополнительно не устанавливает срок испытания следующим работникам:

- ранее работавших в организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу);

– вновь принятых на работу в организацию в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы и т.п.

Порядок расторжения трудового договора предусмотрен статьей 71 ТК РФ.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель согласно статье 60 ТК РФ не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

3.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два (или увеличить срок предупреждения, как дополнительную меру) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профсоюз или Представителю работников:

- проекты приказов о сокращении численности или штата работников;
- планы-графики увольнения в связи с сокращением численности или штата работников с разбивкой по месяцам;
- список сокращаемых должностей и работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профсоюзу или Представителю работников не позднее чем за три (или увеличить срок предупреждения, как дополнительную меру) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.3. Критерии массового увольнения для организации определены в Московском трёхстороннем соглашении на соответствующий период.

3.4. Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- приостановка приёма на работу новых работников;
- перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных работников.

3.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у Работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

3.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- матери, отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);
- лица предпенсионного возраста;
- проработавшим в организации не менее 15 лет и т.п.

3.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, а работника, имеющего стаж работы в данной организации более 10 лет, не позднее чем за четыре месяца. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется в рабочее время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.8. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.9. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организаций Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения, установленного ч. 2 ст. 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организаций, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

3.11. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации от 5 до 10 лет: на 20 процентов среднего месячного заработка;
- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет: на 25 процентов среднего месячного заработка.

3.12. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т. ч. смежную) профессию, получить дополнительное профессиональное образование по своей специальности.

Работникам, проходящим подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение), работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 173-177 ТК РФ).

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Заработка плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Работодатель обязуется выплачивать работникам, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда), заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального размера оплаты труда для организаций, финансируемых из федерального бюджета или размера минимальной заработной платы в городе Москве для организаций, работающих на территории города Москвы.

4.3. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок проведения индексации заработной платы работодатель устанавливает самостоятельно.

4.4. Заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 05 и 20 числа каждого месяца.

Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюза или Представителя работников. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

4.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работодатель обязуется возмещать работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, не полученный им средний заработок за весь период ее задержки, включая период приостановки исполнения трудовых обязанностей, с уплатой по требованию работника денежной компенсации за задержку выплат в размере не ниже одной сто пятидесяти ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, действующей в период задержки выплаты заработной платы, от общей суммы не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем установленного срока выплаты заработной платы, по день фактического расчета заработной платы включительно.

4.7. Работодатель может устанавливать следующие системы оплаты труда (например, повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная) согласно Положению об оплате труда, которое может являться приложением к коллективному договору (Приложение №1).

4.8. Система оплаты труда включает стимулирующие и компенсационные выплаты.

4.8.1. К стимулирующим выплатам относятся:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере не менее 5% тарифной ставки

(должностного оклада) или в абсолютном размере;

- выплаты за качество выполняемых работ в размере не менее 5% тарифной ставки (должностного оклада) или в абсолютном размере;
- вознаграждение (премия) по итогам работы за год и за непрерывный стаж работы в отрасли (в организации) в размере не менее 10% тарифной ставки (должностного оклада) или в абсолютном размере;
- премирование работников в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 60, 70) в размере не менее 15% тарифной ставки (должностного оклада).

4.8.2. К компенсационным выплатам относятся:

- при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 10% тарифной ставки (должностного оклада) заменяемого работника;
- за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 10% тарифной ставки (должностного оклада) или в абсолютном размере (но не ниже 20 % от тарифной ставки (должностного оклада)).
- за каждый час работы в «вечернее время» (с 18 часов до 22 часов) производится доплата в размере 5% тарифной ставки (должностного оклада). При установлении сменного графика работы или режима гибкого рабочего времени;
- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника или в повышенном размере, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.10. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработка в течение 6 месяцев со дня перевода, а при переводе в связи с трудовымувечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.11. Рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработка.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и перерывы для отдыха и питания в организации определяется коллективным договором и приложениями к нему – Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, которые могут являться неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложения №2).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю, при суммированном учёте рабочего времени – нормального числа рабочих часов за учётный период.

5.3. Стороны установили, что право на работу неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют также:

- работники, имеющие ребенка в возрасте до 16 лет;
- работники, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет без матери;
- работники за 5 лет до наступления пенсионного возраста и т.п.

5.4. Сменная работа – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1месяц до их введения в действие.

Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 4 часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год.

5.5. Стороны могут принимать решение о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части или установить гибкий график работы (может являться приложением).

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

5.6. В организации может применяться сокращённое рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (ч.1. ст. 92 ТК РФ, ст. 94 ТК РФ), с сохранением полной заработной платы для следующих категорий работников:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность и т.п.

5.7. Работодатель применяет пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

5.8. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы уменьшается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час – для всех работников;
- на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.9. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха в случаях и в порядке, установленных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной день оплачивается в не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, компенсируется другим днём (отдыха), при работе в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Очерёдность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учётом мнения Профсоюза или Представителя работников.

График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Преимущественным правом на получение отпуска в удобное для них время пользуются следующие работники:

- женщины, имеющие двух детей в возрасте до 16 лет;
- работники, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет без матери;
- работники, усыновившие (удочерившие) ребенка в возрасте до 16 лет;
- работники, которые осуществляют опеку и попечительство над ребенком в возрасте до шестнадцати лет и т.п.

5.11. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.12. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда – 7 календарных дней;
- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет – 5 дней;
- работникам с ненормированным рабочим днём – 3 календарных дня;
- работникам, проявившим высокие результаты в труде – 3 календарных дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.14. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам не менее двух календарных дней, которые можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, а также отцам, в одиночку воспитывающим детей указанного возраста – 5 календарных дней (и другие категории работников).

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Помимо лиц, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам:

- супругу в период пребывания супруги в родильном доме – до 3 календарных дней;
- родителям первоклассников - 1 календарный день;
- родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в учебные заведения высшего профессионального образования – до 5 календарных дней.

5.16. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Право на отпуск в любое время, в том числе летом имеют:

- мужчина во время отпуска по беременности и родам жены;
- беременные женщины;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей в возрасте 14 лет;
- работники в возрасте до 18 лет;
- совместители, одновременно с отпуском по основному связанному с работой;
- супруги одновременно с отпуском военнослужащего;
- инвалиды войны, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий и другие категории, предусмотренные Законом № 5-ФЗ «О Ветеранах»;
- доноры, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры Ордена Славы;
- Чернобыльцы и граждане, подвергшиеся радиационному очагу ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне.

5.17. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (или другой вариант – отпуска без сохранения заработной платы):

- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребёнка (отцу) – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей – учеников 1-4 классов в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;

- в связи с призывом сына в армию - 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 7 календарных дней;
- в связи со смертью родственников (супруга; родителей, в том числе родителей супруга; детей; родных братьев, сестёр) – 3 календарных дня.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Создать безопасные условия труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.1.2. Обеспечивать право работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а также на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на своем рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2 ТК РФ).

6.1.3. Проводить ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

6.1.4. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст.218 ТК РФ).

6.1.5. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.1.6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, компенсации согласно перечню профессий, который может являться приложением к коллективному договору:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;
- сокращенную продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю;
- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей (ст. 222 ТК РФ);
- лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей (ст. 222 ТК РФ).

Исходя из финансовых возможностей, работодатель может увеличить размер компенсаций.

6.1.7. Обеспечить в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 225 ТК РФ). При этом размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы в Субъекте РФ, установленного в соответствии с Трехсторонним соглашением между Правительством Субъекта, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей.

6.1.8. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей помимо возмещения вреда в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в соответствии с Трехсторонним соглашением обеспечить выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семьи в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве.

6.1.9. Сохранять за работниками место работы (должность) и средний заработка на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.11. Создать на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза или работников, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда (ст.224 ТК РФ).

6.2. Работодатель имеет право, помимо прав согласно ст. 214.2 ТК РФ), с учетом мнения Профсоюза или Представителя работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

6.3. Работник обязуется соблюдать требования и обязанности в области охраны труда в соответствии со ст. 215 ТК РФ.

6.4. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст.216 ТК РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха работников и членов их семей.

7.2. Исходя из своих финансовых возможностей работодатель может предусматривает предоставление гарантий и компенсации, указанных в данном разделе.

7.3. Работодатель может оказывать материальную помощь работникам:

- к ежегодному оплачиваемому отпуску – в размере 1 среднего заработка;
- при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, установлении опеки над ребенком– в размере 1 среднего заработка;
- в связи с тяжелым материальным положением – в размере 1 среднего заработка;

- при достижении пенсионного возраста – в размере 3 средних заработков;
- в связи с юбилейной датой, праздничной датой и др. – в размере 5000 руб.;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству Профсоюза или Представителя работников.

7.4. Работодатель компенсирует затраты (частично указать размер) или полностью на санаторно-курортное лечение или отдых следующим категориям:

- работникам, имеющим хронические заболевания по медицинским показаниям;
- работникам для восстановления здоровья, функционального состояния и трудоспособности после перенесенного заболевания или травмы;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 16 лет с хроническими заболеваниями по медицинским показаниям и т.п.

7.5. Работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет, обеспечиваются путёвками в детские оздоровительные лагеря за 50% полной стоимости. Многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами в возрасте до 18 лет, одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путёвки.

7.6. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления за 50% их полной стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей обеспечивает подарками и билетами бесплатно.

Работодатель оплачивает из расчёта 500 рублей на каждый подарок, а Профсоюз или Представитель работников организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника (перечислить, какие именно: проводы в армию и возвращение со срочной службы, рождение ребёнка и др.).

7.7. Работодатель может предоставлять работникам в их рабочий день бесплатные (или частично оплачиваемые) обеды или выплачивать каждому работнику компенсацию стоимости питания из расчёта 300 руб. в день. Эта сумма подлежит индексации в зависимости от роста цен. Размер предоставляемой компенсации определять по согласованию с Профсоюзом или Представителем работников.

7.8. К Новому году (указать другие общегосударственные и профессиональные праздники) работникам вручаются ценные подарки стоимостью не менее 500 руб.

8. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются ТК РФ, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

8.2. В организации контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

8.3. Представитель работников, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

– имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

8.4. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

8.5. Работодатель или уполномоченные лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.6. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ

9.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

9.2. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи.

Взаимодействие Работодателя и дистанционного Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, осуществляется по электронной почте.

9.3. Обмен электронными документами осуществляется с помощью следующих программных и технических средств: факс, электронная почта, мессенджеры.

9.4. Каждая из осуществляющих взаимодействие Сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой Стороны в 3-х дневный срок.

9.5. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником.

9.6. В случаях, если в соответствии со ст.312.3 ТК РФ Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа.

9.7. При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному Работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении Работника, в порядке, указанном в абз. 2 п. 9.2

настоящего коллективного договора.

9.8. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 401 ТК РФ.

В случае возникновения коллективного трудового спора стороны передают его на рассмотрение в Учреждение "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" и обязуются выполнять его решения.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Государственное бюджетное учреждение Субъекта «Центр условий и охраны труда Субъекта».