**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Общества с ограниченной ответственностью**

 **«Новомосковск – ремстройсервис»**

**на 2019 – 2020 годы.**

**Подписали:**

**От Работодателя:**

**Генеральный директор**

**ООО "Новомосковск-ремстройсервис"**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В.Милаков**

**«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.**

**От работников Общества:**

**Председатель первичной профсоюзной организации**

**ООО "Новомосковск-ремстройсервис"**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А.Наумова**

**«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.**

**Содержание:**

[**1.** **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ** 2](#_Toc536779447)

[**2.** **ОПЛАТА ТРУДА** 3](#_Toc536779448)

[**3.** **ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ** 6](#_Toc536779449)

[**4.** **ПОДГОТОВКА КАДРОВ** 7](#_Toc536779450)

[**5.** **РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА** 8](#_Toc536779451)

[**5.1.Режим рабочего времени** 8](#_Toc536779452)

[**5.2. Время отдыха** 9](#_Toc536779453)

[**6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ** 10](#_Toc536779454)

[**7.** **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ** 14](#_Toc536779455)

[**8.** **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА** 16](#_Toc536779456)

[**9.** **РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ** 17](#_Toc536779457)

[**10.** **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ** 17](#_Toc536779458)

[**11.** **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.** 19](#_Toc536779459)

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. Настоящий Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – правовые отношения в обществе с ограниченной ответственностью «Новомосковск – ремстройсервис», заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
	2. Работодатель – Общество с ограниченной ответственностью «Новомосковск – ремстройсервис» (далее по тексту Общество) в лице Генерального директора Общества, действующего на основании Устава Общества.
	3. Представителями Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора являются уполномоченные им лица (ст.33 ТК РФ).
	4. Интересы работников Общества при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Обществом, рассмотрении трудовых споров работников Общества с Работодателем, представляет Первичная профсоюзная организация Общества с ограниченной ответственностью «Новомосковск – ремстройсервис» (далее по тексту – Профсоюзная организация) (ст.29 ТК РФ).
	5. Выборным органом Профсоюзной организации, реализующим права представительного органа работников Общества, является Профсоюзный комитет Общества с ограниченной ответственностью «Новомосковск – ремстройсервис», действующий на основании Устава Профсоюзной организации (далее по тексту – Профсоюзный комитет). Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным правомочным представителем работников Общества по ведению переговоров, защите их прав и интересов.
	6. Руководителем Профсоюзного комитета, имеющим право без доверенности действовать от имени Профсоюзной организации, является Председатель Профсоюзного комитета.
	7. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице Генерального директора Общества Милакова Андрея Владимировича и Профсоюзным комитетом, представляющим работников Общества, в лице председателя Профсоюзного комитета Наумовой Елены Алексеевны
	8. Предметом Коллективного договора являются социально – трудовые отношения, правовые формы согласования интересов Работодателя и работников, а также взаимодействие сторон в их регулировании.
	9. Работодатель принимает решения по социально – трудовым вопросам с учетом мнения Профсоюзного комитета в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Общества. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Общества, расторжения трудового договора с руководителем Общества.

* 1. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Общества Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
	2. При смене формы собственности Общества Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
	3. При реорганизации или смене формы собственности Общества любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.
	4. При ликвидации Общества Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
	5. Настоящий коллективный договор заключен сроком по 31.07.2020 и вступает в силу с 01.02.2019г.
	6. **Договаривающиеся стороны обязуются:**
		1. Соблюдать условия Коллективного договора.
		2. Вносить изменения или дополнения в настоящий Коллективный договор и Приложения к нему в течение срока его действия по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений постоянно действующей двухсторонней комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и проверке хода выполнения данного Коллективного договора. Стороны имеют право проявить инициативу по проведению переговоров для внесения изменений и дополнений. Стороны обязуются по обоюдному соглашению вносить в Коллективный договор соответствующие изменения и дополнения.
		3. Констатируя взаимную заинтересованность в росте материального благосостояния и социальной защищенности сторон в условиях рыночной экономики, при реализации условий Коллективного договора и разрешении коллективных трудовых споров руководствоваться принципами социального партнерства (ст.24 ТК РФ).
		4. Работодатель обязуется обеспечить копиями Коллективного договора все структурные подразделения Общества и довести его до сведения работников Общества. В течение 7 дней со дня подписания настоящего договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию.
		5. Профсоюзный комитет Общества обязуется не организовывать забастовок работников по условиям, включенным в Коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении Работодателем, принимать меры, предотвращающие конфликтные ситуации или мешающие стабильной работе Общества (ст.41 ТК РФ).
1. **ОПЛАТА ТРУДА**

**Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).**

**Работодатель обязуется:**

* 1. Утверждать локальные нормативные акты, регулирующие оплату и стимулирование труда работников Общества с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.
	2. Проводить политику оплаты труда, ориентированную на повышение уровня реального содержания заработной платы.
	3. Обеспечивать в структуре ежемесячной заработной платы Работников долю постоянной части (тариф, оклад, стимулирующие выплаты за выполнение дополнительного объема работ, компенсационные и регулярные стимулирующие выплаты (все типы доплат и надбавок) гарантии и компенсации за неотработанное время) в среднем в размере 65 % от общей суммы выплат работникам Общества.
	4. Производить оплату труда в соответствии с условиями трудовых договоров работников, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ООО «Новомосковск-ремстройсервис», иными локальным нормативным актам Общества, регулирующим вопросы оплаты стимулирования труда, поощрения, выплаты вознаграждений работникам Общества за повышение эффективности его производственно – хозяйственной или финансово – экономической деятельности.
	5. Устанавливать разряды, месячные тарифные ставки и месячные оклады работникам всех категорий в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда согласно нормативным документам по труду, утвержденному штатному расписанию и действующим в Обществе локальным нормативным актам. Присвоение квалификационных разрядов и наименований профессий и должностей работников осуществлять в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочников руководителей, специалистов и служащих, утвержденными профессиональными стандартами.
	6. Пересматривать нормы времени (выработки) по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета. О введении новых норм извещать работников не позднее, чем за два месяца.
	7. Устанавливать повышенный размер оплаты труда – доплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее – доплата).

Размер доплаты к месячной тарифной ставке (окладу), работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) отнесены к вредными и (или) опасными условиями труда составляет:

4 процента, для рабочих мест с классом 3.1,

6 процентов, для рабочих мест с классом 3.2,

8 процентов, для рабочих мест с классом 3.3,

10 процентов, для рабочих мест с классом 3.4,

12 процентов для рабочих мест с классом 4.

(Приложение №4 – Единая корпоративная шкала гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ размер данной доплаты не может быть снижен для работников, у которых по результатам СОУТ подтвердится тот же класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Данное условие действует до изменения условий труда на рабочем месте или перевода работника на другое рабочее место.

Размер доплаты конкретного работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными, условиями труда устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

* 1. Производить доплаты за каждый час работы в ночную и вечернюю смены в условиях сменного режима работы в размере:

-за работу в ночную смену 40% тарифной ставки (оклада)

-за работу в вечернюю смену 20% тарифной ставки (оклада)

Ночным считается время с 22:00ч до 06:00ч

Вечерними сменами является:

-непосредственно предшествующая ночной смене при организации работы в три смены и более смены в сутки;

- c 16:00 до 24:00 при организации работы в две смены.

* 1. Производить доплату за работу в сверхурочное время, работу в выходные, нерабочие праздничные дни на основании действующего Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Общества в соответствии со ст.152,153 ТК РФ
	2. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, сверхурочную работу не оплачивать. Компенсация обеспечивается предоставлением дополнительных оплачиваемых дней отпуска, устанавливаемых локальными нормативными актами Работодателя (Приложение №1 к Коллективному договору).
	3. Производить вознаграждение за рационализаторскую деятельность в соответствии с Положением о рационализаторской деятельности Общества.
	4. Производить (при условии достижения установленных показателей премирования) стимулирующие выплаты работникам по итогам работы за рабочую смену, месяц, квартал, год по итогам реализации проектов, разовых мероприятий, целевых программ, выполнения особо важных задач на основании действующих в Обществе локальных нормативных актов, условий трудовых договоров работников.
	5. Начислять и выплачивать работникам другие виды поощрений и вознаграждений стимулирующего характера, компенсационные выплаты на основании трудовых договоров работников, действующих в Обществе Положений, Регламентов, Инструкций, определяющих систему стимулирующих выплат Работникам, осуществление им компенсационных выплат, предоставление льгот и гарантий Общества, определенных, в том числе, Положением по оплате труда и материальном стимулировании работников.
	6. Производить возмещение расходов, связанных со служебной командировкой работника, в соответствии с действующим в Обществе Положением о порядке направления в командировки и оформления командировочных расходов работников Общества, а так же утвержденными нормами возмещения командировочных расходов.
	7. Производить выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца:
* первая выплата (расчет за фактически отработанное время, выполненный объем работ, в период с 01 числа по 15-е число включительно) осуществляется 25-го числа расчетного месяца;
* вторая выплата (расчет за фактически отработанное время, выполненный объем работ, в период с 16 числа по последнее число расчетного месяца включительно) осуществляется 10-го числа месяца, следующего за расчетным.

Выплата производится путем перечисления заработной платы в денежной форме в валюте Российской Федерации на лицевые счета работников в банке. Все расходы по обеспечению безналичного способа выдачи заработной платы (расходы по перечислению денежных средств, изготовлению пластиковых карт и др.) несет Работодатель. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня.

* 1. Выдавать всем работникам за каждый отработанный месяц расчетный лист установленной формы, отражающий: составные части заработной платы, причитающийся за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, общую денежную сумму, подлежащую выплате, сумму начислений и удержаний нарастающим итогом с начала года, отчисления по страховой и накопительной части трудовой пенсии.
	2. Производить оплату ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не менее чем за две недели до его начала.
	3. Производить оплату времени простоя по вине Работодателя в размере 2/3 средней заработной платы работника.
	4. Производить оплату времени простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, в размере 2/3 месячной тарифной ставки, месячного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя в соответствии с графиком работы работника, при этом 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.
	5. Производить доплату до прежнего среднего заработка работникам на весь период освоения нового производства продукции, если установлен срок освоения.
	6. Оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника время приостановки им работы, обусловленной задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней. 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 получения причитающихся ему выплат, за исключением работников, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производства, оборудования. В период до выплаты задолженности по заработной плате работник имеет право не находиться на своем рабочем месте, за исключением работников, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производства, оборудования.
	7. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.
	8. При нарушении Работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать ее с денежной компенсацией в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно..
	9. Работодатель обязуется неукоснительно выполнять трудовое законодательство РФ и производить отчисления во внебюджетные фонды на все выплаты работникам в соответствии с требованиями законодательства РФ.
1. **ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ**

**Работодатель обязуется:**

* 1. В случае массового высвобождения работников Общества совместно с Профсоюзным комитетом Общества разработать программу содействия обеспечению занятости высвобождаемого персонала.
	2. Массовым высвобождением признается сокращение численности работников Общества в количестве:
		1. 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
		2. 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
		3. 500 и более человек в течение 90 календарных дней.
	3. При временном снижении объемов производства в целях недопущения массовых сокращений принимать следующие меры:
		1. ограничение (временное прекращение) приема новых работников;
		2. отказ от услуг совместителей;
		3. перевод на работу, с согласия работника, в другое подразделение;
		4. сокращение продолжительности рабочей смены или рабочей недели на срок до 6 месяцев с учетом мнения Профсоюзного комитета;
		5. предоставление отпусков без сохранения заработной платы по личным заявлениям работников.
	4. Сообщать Профсоюзному комитету в письменной форме о принятом решении по сокращению численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения штатов – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации в случаях:
1. Сокращения численности или штата работников Общества;
2. Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
3. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
	1. Принимать меры для трудоустройства или переквалификации за счет средств Работодателя высвобождаемых работников. Сохранять среднюю заработную плату за работником, попадающим под сокращение, в период переквалификации для нужд Общества, но не более двух месяцев.
	2. Знакомить высвобождаемых работников с информацией об их правах и предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:
4. семейным, при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
5. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
6. работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
7. участникам боевых действий по защите Отечества, инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
8. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства (ст.179 ТК РФ);
9. лицам предпенсионного возраста за год до наступления права на пенсию.
	1. Выплачивать при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников Общества выходное пособие увольняемому работнику в размере среднего месячного заработка. Сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства с учетом выплаченного выходного пособия, но не свыше двух месяцев со дня увольнения в соответствии с требованиями ТК РФ. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
		1. На основании приказа по Обществу предоставлять один рабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.
		2. В случае согласия работника расторгнуть трудовой договор без процедур уведомления об увольнении за два месяца может быть произведена выплата компенсации, размер которой определяется сторонами с оформлением дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.8. Не увольнять работника по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3, 5 ст.81 ТК без предварительного согласия профсоюзного комитета.

1. **ПОДГОТОВКА КАДРОВ**

В целях организации целевого обучения и повышения квалификации работников в соответствии с планом подготовки и развития персонала при наличии производственной необходимости **Работодатель** **обязуется:**

* 1. Осуществлять подготовку и переподготовку персонала путем курсового и индивидуального обучения, при производственной необходимости обучать новым профессиям высвобождаемых работников. Проводить обучение после окончания рабочей ночной смены без согласия работника запрещается.
	2. Обеспечивать, исходя из производственной необходимости, повышение квалификации работников в институтах повышения квалификации.
	3. Предоставлять работникам, успешно совмещающим работу с учебой в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования на вечерних и заочных отделениях, дополнительные отпуска, с сохранением среднего заработка на период прохождения ими промежуточных аттестаций, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, на основании справок образовательных учреждений и в соответствии с законодательством РФ. Гарантии распространяются на работников, получающих образование соответствующего уровня впервые.
	4. Обучать работников на курсах переподготовки кадров, приобретения смежных профессий, повышения квалификации на производственно – экономических курсах и курсах целевого назначения для изучения новой техники, технологических процессов, прогрессивных форм организации труда, техники безопасности и других в соответствии с планом подготовки и развития персонала на основании потребностей производства.
	5. Проводить конкурсы профессионального мастерства, в соответствии с Положением о проведении конкурсов профессионального мастерства с целью повышения квалификации и профессиональных навыков работников в Обществе, снижения травматизма.
1. **РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

**5.1.Режим рабочего времени**

1. Режим рабочего времени в Обществе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета
2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Общества не может превышать 40 часов в неделю.
3. Сокращенная продолжительность рабочего времени - устанавливается Работодателем для определенных категорий работников в соответствии с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором и соглашениями заключенными между сторонами:
* для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю.
* для работников от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.
* для работников - инвалидов I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
* для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (для рабочих мест с классом 3.3, 3.4 и 4) - не более 36 часов в неделю (Единая корпоративная шкала гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – Приложение №4).

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ сокращенная продолжительность рабочего времени не может быть увеличена для работников, у которых по результатам СОУТ подтвердится тот же класс (подкласс) условий труда установленный по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Данное условие действует до изменения условий труда на рабочем месте или перевода работника на другое рабочее место.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

1. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности составляются с учетом мнения Первичной профсоюзной организации, доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.
2. При суммированном учете рабочего времени, продолжительность рабочего времени за учетный период, не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного в соответствии с действующим законодательством.

Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, Правилами внутреннего трудового распорядка Общества может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

1. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей, профессий, работа в которых предоставляет право работникам на получение дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня, определяется Приложением № 1 к Коллективному договору.
2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и в исключительных случаях без их согласия (ст. 113 ТК РФ). Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых статьями 97 – 99 ТК РФ, с учетом мнения Профсоюзного комитета.
3. Режим работы предусматривает предоставление перерывов для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком рабочего времени и времени отдыха для соответствующего структурного подразделения. В случае производственной необходимости, изменение режима работы и отдыха, графиков сменности осуществляется на основании организационно - распорядительных документов руководителя Общества с учетом мнения Профсоюзного комитета.

**5.2. Время отдыха**

1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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, продолжительностью:

* 7 календарных дней, для рабочих мест с классом 3.2,
* 14 календарных дней, для рабочих мест с классом 3.3,
* 21 календарный день, для рабочих мест с классом 3.4,
* 28 календарных дней, для рабочих мест с классом 4.

(Приложение №4 – Единая корпоративная шкала гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ продолжительность данного отпуска не может быть уменьшена для работников, у которых по результатам СОУТ подтвердится тот же класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Данное условие действует до изменения условий труда на рабочем месте или перевода работника на другое рабочее место.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными, условиями труда устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

1. Дополнительные отпуска за работу с ненормированным рабочим днем работникам Общества предоставляются в соответствии с действующим законодательством РФ, согласно Приложению № 1 к настоящему Коллективному договору.
2. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественное право при составлении графика на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время имеют:

* работники в возрасте до 18 лет;
* женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
* работники, усыновившие ребенка в возрасте до 3-х месяцев;
* граждане, подвергшиеся радиационному воздействию на Чернобыльской АЭС;
* ветераны и участники боевых действий;
* работники, награжденные знаком «Почетный донор России»;
* работники, имеющие детей-инвалидов;
* одинокие матери или отцы, самостоятельно воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
* женщины, имеющие 2-х и более детей в возрасте до 12 лет.
1. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Общества в соответствии с законодательством РФ.

**6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Стороны, заключившие Договор, обязуются осуществлять свою деятельность, исходя из приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Стороны прилагают совместные усилия для улучшения условий труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников и в соответствии с действующим законодательством РФ.

**Работодатель обязуется обеспечить:**

* 1. Здоровые и безопасные условия труда, надлежащее техническое оборудование рабочих мест, оснащение персонала современным, исправным инструментом, соответствующим действующим нормативным актам по охране труда.
	2. Право на отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами РФ, до устранения такой опасности. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.
	3. Соответствие условий трудового договора требованиям законодательных и иных нормативных актов по охране труда, информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях.
	4. Своевременную выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с утвержденными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
	5. Выдачу специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ по нормам, улучшающим, по сравнению с типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а так же особых температурных условий или загрязнения, установленных по результатам проведения специальной оценки условий труда.
	6. Замену или ремонт спецодежды, спецобуви, СИЗ, пришедших в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.
	7. Выдачу лечебно-профилактического питания (далее – ЛПП) в соответствии со Списком рабочих мест, где работникам предоставляется право на получение ЛПП за вредные условия труда, утвержденным приказом Работодателя, на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и в соответствии с действующим законодательством.
	8. Выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии со Списком рабочих мест, где работникам предоставляется право на получение молока или других равноценных пищевых продуктов за вредные условия труда, утвержденным приказом Работодателя, на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и в соответствии с действующим законодательством.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов не может быть заменена компенсационной выплатой.

* 1. Финансирование, разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями безопасности и гигиены труда, согласно Соглашению по охране труда между Работодателем и Профсоюзным комитетом.

6.10. Проведение обязательного предварительного (при поступлении на работу) и периодического (в течение трудовой деятельности) медицинского осмотра работников.

6.10.1.Обеспечивать организацию и проведение за счет средств Общества медицинских осмотров следующих категорий лиц:

* Работников в возрасте до 21 года;
* Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта (ст. 213 ТК РФ);
* Работников, занятых на работах, при выполнении которых обязательно проведение медицинских осмотров в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;
* Иных категорий Работников для которых действующим законодательством требуется проведение медосмотра.

Указанные Работники проходят:

* обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры;
* периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры;
* внеочередные медицинские осмотры - в соответствии с медицинскими рекомендациями.
	+ 1. Проводить предрейсовые медосмотры работников, работа которых связана с движением транспорта.
		2. Обеспечивать организацию и проведение за счет средств Общества обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источником повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности, в соответствии с действующим законодательством.
		3. На время прохождения периодических медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований сохранять за Работниками место работы (должность) и средний заработок.
	1. Проведение специальной оценки условий труда в сроки, установленные законодательством или нормативными актами РФ, локальными нормативными актами Общества.
	2. Отстранение от работы (недопущение к работе) работника:
		1. появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
		2. не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
		3. не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование).
		4. при выявлении у него в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором. За период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.
	3. В случае отстранения от работы работника, который не прошел проверку знаний в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за время отстранения от работы как за простой:
		1. по вине Работодателя в размере 2/3 среднемесячной заработной платы работника
		2. по причинам, не зависящим от Работодателя и работника – в размере 2/3 тарифной ставки.
	4. Предоставление работнику другой работы в случае возникновения опасности его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами), на время устранения такой опасности с оплатой труда из расчета средней заработной платы за фактически отработанное время. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника, до устранения опасности для его жизни и здоровья, оплачивается из расчета 2/3 его среднемесячной заработной платы за фактическое время простоя.
	5. Сохранение за работником места работы, должности и среднего заработка на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника.
	6. Предоставление работнику, в случае приостановки деятельности или закрытия цеха (участка) либо ликвидации рабочего места по требованию органов государственного надзора и контроля вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда, а также в случае потери работником трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, нового рабочего места, соответствующего его квалификации и состоянию здоровья (в соответствии с медицинским заключением). Если такой возможности нет, то с согласия работника, обучить его новой профессии (специальности) за счет средств Общества. При этом работнику сохраняется средний заработок по прежней профессии (специальности) на весь период переподготовки.
	7. Выплату компенсаций, в соответствии с федеральным законодательством РФ (Федеральный Закон РФ №125-ФЗ от 24.07.1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях», Федеральные Законы РФ «О бюджете Фонда социального страхования») работникам, получившим трудовое увечье, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей.
	8. Обеспечивать страхование жизни работников от несчастных случаев и критических болезней в соответствии с условиями Программы страхования.

Программа страхования обеспечивает страховую защиту, направленную на финансовую поддержку работников и членов их семей при наступлении страхового случая, предусмотренного Договорами Страхования жизни и от несчастных случаев и болезней со страховой компанией.

* 1. В случае доказанного факта нахождения Работника в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, выплаты, предусмотренные в пункте 6.18. настоящего Коллективного договора, не производятся.
	2. Для выплаты страхового возмещения от работника (либо от его семьи/наследников) от лица, имеющего право на страховое возмещение (выгодоприобретателя) требуются документы, предусмотренные условиями Программы страхования.
	3. Выплаты страхового возмещения производятся выгодоприобретателю независимо от количества членов семьи, имеющих право на страховое возмещение. От имени несовершеннолетних или недееспособных (ограниченных в дееспособности) граждан – выгодоприобретателей заявление о выплате страхового возмещения подают их законные представители: родители или лица, их замещающие, опекуны (попечители); орган опеки и попечительства.
	4. В случае разногласий между родственниками по вопросу о праве на выплату страхового возмещения или в условиях когда не определен выгодоприобретатель, выплата производится законным наследникам, определенным в соответствии с действующим законодательством РФ.
	5. Создание условий для выборов и работы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении, обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, по охране труда за счет средств Общества.
	6. Обеспечение работы медпунктов, систематическое пополнение аптечек первой медицинской помощи в структурных подразделениях, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний работников.
	7. Направление на лечебно-профилактическое оздоровление работников Общества, направленное на нейтрализацию воздействия неблагоприятных факторов производственной среды в объемах, рекомендованных органами здравоохранения.
	8. Анализ причин заболеваемости в Обществе и рассмотрение результатов анализа на совместных заседаниях администрации и Профсоюзного комитета. Принятие мер по устранению выявленных причин заболеваемости.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

* 1. Содействовать созданию в Обществе здоровых и безопасных условий труда.
	2. Совместно с уполномоченным по охране труда осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в подразделениях Общества, соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, а также за выполнением работниками их обязанностей по обеспечению охраны труда, в том числе за:
		1. соблюдением требований охраны труда, установленных инструкциями по охране труда, выполнению отдельных видов работ и др.;
		2. правильным применением средств коллективной и индивидуальной защиты;
		3. прохождением обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;
		4. соблюдением норм технологического режима, безопасной и безаварийной эксплуатации оборудования;
		5. прохождением предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.
1. **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ**

**Работодатель вправе:**

7.1. В соответствии с Положением "Об оказании материальной помощи в ООО "Новомосковск-ремстройсервис" (Приложение № 3 к Коллективному договору) оказывать материальную помощь:

7.1.1. Семье умершего работника.

7.1.2. Работнику – в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети).

7.1.3. В иных тяжелых жизненных ситуациях на основании Положения, личного заявления Работника, по решению комиссии по рассмотрению заявлений.

**По ходатайству профсоюзной организации:**

7.1.4. Работнику – при рождении ребенка.

7.1.5. Работнику – при собственном бракосочетании

* 1. Освобождать работника от работы с сохранением среднейзаработной платы из расчета 8-ми часового рабочего дня, время которого не включается в оплату по среднему заработку:

- на три дня в связи со смертью члена семьи (отец, мать, муж, жена, дети), в течение 14 календарных дней после даты события;

 **По ходатайству профсоюзной организации:**

- на три дня в связи с собственным бракосочетанием, в течение 14 календарных дней до или после даты события;

- на два дня в связи с бракосочетанием детей, в течение 14 календарных дней до или после даты события;

- на один день в связи с юбилейной датой работника (50, 55, 60, 65, 70 лет), в течение 14 календарных дней до или после даты события;

- на один день в связи с рождением ребенка в течение 30 календарных дней после даты события;

- в первый школьный учебный день одного из родителей, имеющих детей младшего школьного возраста до 10 лет включительно или мужчин-отцов (опекунов) самостоятельно воспитывающих ребенка.

* 1. Совместно с Профсоюзным комитетом обеспечить приобретение новогодних подарков для детей в возрасте до 14 лет включительно.
	2. Организовать и совместно с профсоюзом проводить культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в соответствии с совместно утвержденным планом.
	3. Производить выплату единовременного вознаграждения работникам по достижению ими 50, 55, 60, 65, 70 -летнего возраста в размере 5 000 рублей.. Работников по достижению 50, 60, 70 -летнего возраста награждать Почетной грамотой Общества. Решения оформляются распорядительными документами Работодателя.
	4. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию Работнику может выплачиваться единовременное вознаграждение, при непрерывном стаже работы в Обществе, в размере:

а) От 10 до 15 лет – 1 среднемесячная заработная плата;

б) От 15 до 20 лет – 1,5 среднемесячной заработной платы;

в) 20 лет (включительно и более) - 2 среднемесячных заработных плат и далее по 0,1 среднемесячной заработной плате за каждый год работы свыше 20 лет.

* + 1. Вознаграждение (п.7.6.) выплачивается Работнику, уходящему на пенсию, по ходатайству руководителя структурного подразделения и ходатайству профсоюзной организации на основании организационно-распорядительного документа Работодателя. В случае отсутствия ходатайства руководителя структурного подразделения и/или профсоюзной организации, и/или организационно-распорядительного документа Общества о выплате единовременного вознаграждения в связи с выходом на пенсию, данное единовременное денежное вознаграждение работнику не выплачивается.
		2. В случае повторного приема на работу ранее уволенных работников, которым уже выплачивалось указанное в п.7.6. вознаграждение, при их повторном увольнении указанное в п.7.6. вознаграждение не выплачивается.
		3. Данные гарантии (п.7.6.), по решению Работодателя, на основании распорядительного документа Общества, согласованного с Профсоюзным комитетом Общества, могут (но не обязаны) распространяться на работников Общества, не достигших пенсионного возраста, увольняющихся по:
			1. статье 80 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию);
			2. статье 81 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работодателя, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, на основании медицинского заключения);
			3. статье 83 ТК РФ (прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: признание работника полностью нетрудоспособным на основании медицинского заключения). При отсутствии распорядительного документа Общества единовременное денежное вознаграждение (п.7.6. и 7.6.3.) работнику не выплачивается.
		4. При подсчете стажа работы (п.7.6.) учитывается весь непрерывный стаж работы работников в Обществе, на предприятиях и в организациях Компании1, а также непрерывный стаж работы работников, приглашенных на работу в порядке перевода из следующих предприятий по согласованию между руководителями предприятий:
			1. ЗАО «Стром»;
			2. ОАО «Монтажник»;
			3. ЗАО «Спецпроммонтаж», ООО «Спецпроммонтаж»;
			4. ПАО «НОРЭ»

 [1]Компания – объединение всех юридически самостоятельных субъектов (юридических лиц), связанных с АО «МХК «ЕвроХим» отношениями экономической зависимости, включая непосредственно юридическое лицо - АО «МХК «ЕвроХим», его Управляемые организации и Дочерние зависимые общества. Для целей выполнения социально-экономических обязательств и гарантий, определенных настоящим Коллективным договором, перечислять первичной профсоюзной организации денежные средства согласно сметы расходов, которая утверждается ежегодно в декабре на предстоящий год совместным решением Работодателя и Профсоюзного комитета в соответствии со статьей 377 ТК РФ.

* 1. Социально-экономические гарантии и льготы предусмотренные разделом 7 «Социально-экономические гарантии» могут не предоставляться работникам имеющим дисциплинарные взыскания и/или иные упущения в работе и\или нарушения в области охраны труда.

 **Совместно с Профсоюзным комитетом:**

* 1. Проводить Спартакиады (ежегодно) и другие спортивно – оздоровительные мероприятия. Награждать победителей в установленном порядке (с вручением денежных премий и ценных подарков).
	2. Организовывать культурно – массовые мероприятия.
1. **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА**

Профсоюзный комитет за счет членских взносов оказывает дополнительные льготы членам профсоюзной организации:

* 1. Оказывает материальную помощь до 3 000 рублей, согласно Положения о материальной помощи.
	2. При болезни работника более 3-х месяцев оказывает материальную помощь в размере 2 000 рублей.
	3. Уходящим в ряды Российской армии оказывает материальную помощь в размере 2 000 рублей.
	4. Родителям, дети которых идут в 1 класс оказывает материальную помощь в размере 2 000 рублей.
	5. При выходе на заслуженный отдых выплачивает единовременное пособие до

3 000 рублей в зависимости от профсоюзного стажа.

* 1. Выдавать ссуду в размере до 10 000 рублей из профсоюзной кассы взаимопомощи согласно Положения о кассе взаимопомощи.
	2. Участникам конкурса профмастерства выплачивает единовременную выплату в размере 2 000 рублей.
	3. Приобретает курсовки в профилакторий «Тонус плюс».
	4. Выдает каждому члену профсоюза дисконтную карту для получения льгот согласно дисконтной программе первичной профсоюзной организации.

Выплату дополнительных льгот для членов профсоюза производить при наличии личных заявлений и документов (копии больничных листов, справки из школ, свидетельства о рождении и смерти и т.д.).

1. **РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

**Работодатель обязуется:**

* 1. Предоставлять по возможности рабочие места для лиц, ранее работавших в Обществе и вернувшихся после прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах РФ, а также заменяющей военную службу альтернативной гражданской службы.
	2. Принимать на учебную производственную практику учащихся и студентов в соответствии с заключенными с учебными заведениями договорами.
	3. Производить отбор работников, имеющих высокий потенциал, для включения их в резерв и перевод на перспективные, ответственные участки работы.
1. **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ**
	1. Работодатель признает права Профсоюзного комитета Общества как общественного органа, осуществляющего контроль за соблюдением Работодателем Трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
	2. Взаимоотношения Работодателя и Профсоюзного комитета осуществляются в соответствии с действующими нормативными документами. Работодатель не вмешивается в деятельность Профсоюзного комитета Общества, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих его права.

**Работодатель обязуется:**

* 1. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзного комитета, безвозмездно предоставлять в пользование оборудованные мебелью помещения для осуществления их деятельности, средства связи и информации, оргтехнику, помещения для проведения собраний и конференций, в соответствии с порядком, установленном в Организации предоставлять транспортные средства для поездок, связанных с уставной деятельностью Профсоюзной организации.
	2. Вводить в действие локальные нормативные акты в Обществе по вопросам занятости, условиям и оплате труда, социально – трудовым вопросам с учетом мнения Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
	3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, удерживать из их заработной платы и ежемесячно перечислять на счет Профсоюзного комитета первичной организации ООО «Новомосковск-ремстройсервис» Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности, денежные средства в размере 1 % от их начисленной заработной платы.
	4. Предоставлять время, с сохранением заработной платы, для исполнения общественных обязанностей или участия в мероприятиях, а также для краткосрочной учебы, с изданием приказа Администрации на основании письма от Профсоюзного комитета, работникам, не освобожденным от производственной деятельности (от основной работы), в том числе председателям цеховых комитетов – не более 4 часов в неделю.
	5. Предоставлять работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием на выборные должности в Профсоюзный комитет, после окончания выборных полномочий ранее занимаемые ими должности, а при отсутствии – другие равноценные должности в Обществе.
	6. В связи с сокращением численности, реорганизацией, преобразованием структурных подразделений, не увольнять без согласования с Профсоюзным комитетом выборных представителей Профсоюзного комитета, председателей цеховых комитетов, не освобожденных от основной работы.
	7. Не увольнять по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным п.п. 2,3,5 ст.81 ТК без предварительного согласия профсоюзного комитета председателей (их заместителей) цеховых комитетов, руководителей выборного органа и его заместителя в течение 2 лет после окончания срока полномочий.
	8. На работников, освобожденных от основной работы в Обществе, в связи с избранием в Профсоюзный комитет (входящие в штатное расписание профкома), распространяются права, гарантии, льготы и обязанности, включенные в Коллективный договор наравне с работниками Общества.
	9. Представители Профсоюзного комитета Общества в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации работников Общества, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве, по специальной оценке условий труда и других, чья деятельность затрагивает интересы большого числа работников Общества.
	10. Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций
	11. Производить за счет средств работодателя на основании ч.7 ст.377 ТК РФ оплату труда освобожденного Председателя Профсоюзной организации, включающую ежемесячное и годовое вознаграждение за труд, а так же начисляемые в соответствии с законодательством РФ страховые взносы, путем ежемесячного и, соответственно, ежегодного перечисления денежных средств на счет Профсоюзной организации в соответствии с фактическими результатами начислений, предоставляемых Работодателю Профсоюзной организацией.
	12. Размер ежемесячного вознаграждения (месячной заработной платы) освобожденного Председателя Профсоюзной организации пересматривается 1 раз в год с 01 января, и устанавливается на уровне не выше трехкратного размера плановой среднемесячной заработной платы всех работников Общества на предстоящий календарный год. Среднемесячная заработная плата работников Общества определяется из расчета всей совокупности начислений собственному персоналу Общества за год.
	13. Размер годового вознаграждения зависит от результатов деятельности Компании, Общества и устанавливается в соответствии с порядком начисления и выплаты «Премии по итогам года», действующим для работников Общества и условиями срочного трудового договора освобожденного Председателя Профсоюзной организации.
	14. Конкретные размеры, структура и порядок выплаты ежемесячного и годового вознаграждения за труд освобожденного Председателя Профсоюзной организации определяются по решению Профсоюзного комитета и закрепляются в трудовом договоре.

**Профсоюзная организация обязуется:**

* 1. Привести срочный трудовой договор с освобожденным Председателем Профсоюзной организации в соответствие с условиями Коллективного договора, а размер вознаграждения в соответствие с решением Профсоюзного комитета.
	2. Не производить освобожденному Председателю Профсоюзной организации никаких иных дополнительных выплат связанных с оплатой труда и материальным стимулированием (премий), в том числе за счет членских профсоюзных взносов.
1. **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.**
	1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их уполномоченными представителями, постоянно действующей комиссией по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора.
	2. При осуществлении контроля стороны обязаны представить друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.
	3. Отчет о выполнении Коллективного договора производится на конференциях работников Общества.
	4. Устанавливается следующий порядок контроля за выполнением условий настоящего Коллективного договора:
		1. Стороны информируют друг друга на заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств за полугодие,
		2. По результатам выполнения обязательств настоящего договора за год стороны готовят справки о выполнении договора и направляют их для предварительного обсуждения в трудовые коллективы не позднее, чем за месяц до проведения конференции,
		3. При возникновении разногласий по выполнению обязательств Работодатель и Профсоюзный комитет Общества вправе в письменной форме сделать представление другой стороне и в 10-ти дневный срок с момента уведомления стороны проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений настоящего Коллективного договора.
	5. При обнаружении нарушений выполнения условий Коллективного договора одной из сторон другая сторона в письменной форме направляет представление об устранении этих нарушений, которое должно быть рассмотрено в недельный срок.
	6. В случае отказа устранить эти нарушения или не достижении согласия в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством РФ.
	7. Индивидуальные трудовые споры, возникшие в Обществе, решаются комиссией по трудовым спорам Общества.
	8. За невыполнение обязательств по Коллективному договору стороны несут ответственность в соответствии со ст.55 ТК РФ.
	9. Представители сторон, уклоняющихся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены законодательством РФ.
	10. Приложения по данному Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

[*Приложение 1.* Список Должностей руководителей, специалистов и служащих с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск по ООО «Новомосковск-ремстройсервис».](#_Toc202246891)

*Приложение 2*. Положение о предоставлении путевок по ООО "Новомосковск-ремстройсервис"

[*Приложение 3.* Положение об оказании материальной помощи по ООО «Новомосковск-ремстройсервис».](#_Toc202246893)

*Приложение 4.* Единая корпоративная шкала гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приложение №1

к Коллективному договору

ООО «Новомосковск-ремстройсервис» на 2019-2020.

**Список должностей руководителей, специалистов и служащих**

**с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется**

**дополнительный отпуск в количестве 3 календарных дней.**

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** |
| 1. | Генеральный директор |
| 2. | Технический директор |
| 3. | Директор по общим вопросам |
| 4. | Директор по капитальному строительству |
| 5. | Начальник службы |
| 6. | Директор филиала |
| 7. | Заместитель директора филиала |
| 8. | Руководитель проекта |
| 9. | Главный сварщик |
| 10. | Главный энергетик |
| 11. | Начальник отдела |
| 12. | Главный бухгалтер |
| 13. | Заместитель главного бухгалтера |
| 14. | Начальник управления |
| 15. | Начальник производства |
| 16. | Начальник цеха |
| 17. | Начальник участка |

Приложение №2

к Коллективному договору

ООО «Новомосковск-ремстройсервис» на 2019-2020.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке выделения путевок на санаторно - курортное,**

**оздоровительно - профилактическое лечение,**

**летний отдых работников Общества и их детей**

1.Настоящее Положение определяет порядок распределения путевок на санаторно-курортное, оздоровительно-профилактическое лечение и летний отдых работников Общества и их детей.

2.Все виды путевок приобретаются в пределах средств, предусмотренных Бюджетом расходов социального характера.

3. Работники, желающие получить путевку, подают заявления установленной формы секретарю комиссии по рассмотрению заявлений. Для получения путевки на санаторно-курортное и лечебно-профилактическое лечение дополнительно к заявлению прикладывается справка медицинского учреждения для получения путевки. Секретарь ведет регистрацию заявлений и справок по дате подачи.

4. Путевки на санаторно-курортное, лечебно-профилактическое лечение распределяются комиссией с учетом рекомендации медицинского учреждения, стажа работы в Обществе и использованием путевки за предыдущие 3 года до 31 марта текущего года.

 5. Не менее 20% путевок летнего отдыха на каждый заезд распределяется среди молодых работников Общества в возрасте до 35 лет, имеющих стаж работы не менее 3-х лет.

5.1. Не более 5% путевок на санаторно-курортное лечение и летний отдых распределяется по решению Генерального директора.

6. После распределения путевок комиссия информирует работников об итогах распределения путевок при помощи средств внутренних коммуникаций.

7. Работники, допустившие прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного вида токсического опьянения, лишаются права на получение путевки.

8. Работник, которому выделена путевка, не имеющий возможности воспользоваться ею по не зависящим от него обстоятельствам, обязан предупредить об этом секретаря комиссии по рассмотрению заявлений.

Работник, не предупредивший секретаря комиссии о невозможности использования путевки или передавший путевку другому лицу, лишается права получения путевок на 2 года и обязан возместить причиненные Работодателю убытки.

В комиссию по рассмотрению заявлений

 от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество полностью)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подразделение, должность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(непрерывный стаж работы в ООО)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(таб. № , шифр цеха)

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

Прошу выделить мне путевку \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отпуск по графику \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Контактные телефоны: рабочий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 домашний \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 сотовый \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Согласен на проверку моих персональных данных по непрерывному стажу работы в ООО "Новомосковск-ремстройсервис", количеству и возрасту детей

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 дата подпись

Ходатайство структурного подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

### Начальник структурного подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

РЕШЕНИЕ КОМИССИИ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение №3

к Коллективному договору

ООО «Новомосковск-ремстройсервис» на 2019-2020.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оказании материальной помощи**

**ООО «Новомосковск – ремстройсервис»**

1. Данное Положение вводится с целью оказания адресной материальной помощи работникам Общества при определенных обстоятельствах.
2. Все виды материальной помощи предоставляются в пределах средств, предусмотренных бюджетом расходов социального характера.
3. Решение о размере выделяемой помощи принимает комиссия, утвержденная на конференции трудового коллектива.
4. Материальная помощь оказывается в следующих размерах:
* в случае смерти работника – 5 000 рублей;
* в случае смерти членов семьи (муж, жена, родители, дети) – 3 000 рублей (к заявлению прилагаются копия свидетельства о смерти и документ, подтверждающий степень родства).

По следующим нижеперечисленным случаям Решение о размерах выплаты материальной помощи принимает комиссия, с учетом сложности ситуации по ходатайству профсоюзной организации:

* тяжелое материальное положение с учетом степени нуждаемости;
* на лечение работника и его детей (к заявлению прилагаются договор на лечение или квитанции, или чеки);
* производственная травма (к заявлению прилагается акт на лечение);
* на зубопротезирование работникам (к заявлению прилагаются квитанции и чеки);
* одиноким и многодетным родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет включительно;
* при рождении ребенка (к заявлению прилагаются свидетельство о рождении ребенка, справка от второго родителя о полученной материальной помощи на его производстве);
* при бракосочетании работника (к заявлению прилагаются свидетельство о регистрации брака).
1. Преимущественное право на предоставление материальной помощи имеют следующие категории нуждающихся:
* инвалиды, получившие увечье на предприятии;
* одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей;
* родители, имеющие несовершеннолетних детей-инвалидов;
* участники боевых действий;
* работники, находящиеся на длительном лечении.
1. Выделение материальной помощи оформляется протоколом комиссии, выплата производится на расчетный счет работника.
2. Материальная помощь, полученная по данному Положению, подлежит налогообложению в соответствии с действующим налоговым кодексом РФ.

Приложение №4

к Коллективному договору

ООО «Новомосковск-ремстройсервис» на 2019-2020.

**Единая корпоративная шкала гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Классы СОУТ** | **1-2** | **3.1** | **3.2** | **3.3** | **3.4** | **4.0** |
| Повышенная оплата труда (доплата)(1) | 0 | 4% | 6% | 8% | 10% | 12% |
| Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск | 0 | 0 | 7 к.дн. | 14 к.дн. | 21 к.дн | 28 к.дн |
| Продолжительность рабочей недели | 40 час.(нормальная) | 36 час.(сокращенная) |
| Право на досрочное назначение трудовой пенсии | нет | есть, в дни фактической занятости не менее 80% рабочей смены в производствах, на должностях, профессиях из Списка №1 или №2(2) |
| Право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания  | нет  | есть, в дни фактической занятости не менее половины рабочей смены в производствах, на должностях профессиях из Перечня 46-н(3). Исключением являются работники, занятые на строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных и пусконаладочных работах, где им необходимо отработать в указанных условиях полный рабочий день. |
| Право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов | нет | есть, в дни фактической занятости не менее половины рабочей смены на рабочих местах, где присутствуют вредные производственные факторы предусмотренные Перечнем 45-н(4) |
| Периодические медицинские осмотры  | нет(6) | есть, для тех, кто в Приложении 1 к Приказу 302н(5) |

 *Ссылки:*

*(1) Доплата на работах с вредными и (или) опасными условиями труда); (2) ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях"*

*(3) Приказ Минздравсоцразвития от 16 февраля 2009 г. N 46н; (4) Приказ Минздравсоцразвития от 16 февраля 2009 г. N 45н*

*(5) Приказ Минздравсоцразвития от 12 апреля 2011 г. N 302н; (6) Обязательным периодическим медицинским осмотрам подлежат также работники, занятые на подземных работах, а также на работах, связанных с движением транспорта, которым установлен 1-2 класс в соответствии со ст. 213 ТК РФ*

*Сокращение: к.дн. – календарных дней*