

Директор
Общества с ограниченной
ответственностью
«Бизнес-инкубатор
Саратовской области»



А.О. Марченко

29 апреля 2021 г.

Представитель работников
Общества с ограниченной
ответственностью
«Бизнес-инкубатор
Саратовской области»

Д.Г. Швецов

29 апреля 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Общества с ограниченной ответственностью
«Бизнес - инкубатор Саратовской области»

на 2021 – 2024 г.г.

Лев 1466/2-10
от 04.08.2021
Левина/Левин

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе с ограниченной ответственностью «Бизнес-инкубатор Саратовской области» (далее – «Организация») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора Общества с ограниченной ответственностью «Бизнес-инкубатор Саратовской области» Марченко Александр Олегович, именуемого в дальнейшем «Работодатель».

и Работники в лице представителя, избранного и уполномоченного общим собранием работника Общества с ограниченной ответственностью «Бизнес-инкубатор Саратовской области» главного инженера Швецова Дмитрия Геннадьевича, совместно именуемые «Стороны».

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. 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 также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Работодатель осуществляет прием работников на работу только в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации. При приеме на работу, Работодатель вправе установить требования к Работнику на соответствие его уровня образования, дополнительного образования, квалификации, знаний и умений в соответствии с требованиями профессионального стандарта, применимого к занимаемой работником должности. Условия трудового договора, заключаемого между работником и работодателем, должны соответствовать требованиям ст. 57 и ст.195.1 ТК РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или 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); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.9. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по

инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации.

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. При увольнении работника предпенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения ими пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

2.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.7. Начало рабочего времени работников организации - 9 ч. 00 мин., окончание 18 ч. 00 мин.

Начало рабочего времени водителя организации 9 ч.00 мин., окончание 17 ч. 12 мин.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается с 13 ч. 00 мин. до 13 ч.48 мин.

В пятницу рабочий день работников организации сокращается на 1 час.

3.8. Ненормированный рабочий день в организации устанавливается по должностям, перечень которых утверждается локальным актом Организации.

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.

При привлечении работника к работе за пределами нормального рабочего дня согласия от работника не требуется. Привлечение работника к выполнению трудовой функции сверх установленной продолжительности рабочего времени осуществляется по распоряжению Работодателя.

Ненормированный рабочий день не влияет на установленную трудовым законодательством продолжительность рабочего времени, а также на предоставление дней отдыха и освобождения от работы в нерабочие праздничные дни.

3.9. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

3.10. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях

предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

3.11. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

3.12. Ежегодно, до 01 декабря текущего года, Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков на текущий год. График отпусков составляется с учетом мнения Работника, при условии, что это не повлечет за собой производственный сбой и не противоречит интересам организации. Соблюдение графика отпусков является обязанностью, как Работника, так и Работодателя. Изменение графика отпусков допускается только по соглашению сторон.

Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

3.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней.

Водителю организации, работающему во вредных и (или) опасных условиях труда, с целью компенсации вреда, предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха, выпадающий на день рождения. В случае совпадения дополнительного выходного дня с установленным на предприятии выходным днем или нерабочим праздничным днем, он переносится на ближайший рабочий день. В случае выпадения дополнительного оплачиваемого выходного дня на период ежегодного оплачиваемого отпуска, период последнего продлевается на один календарный день.

3.14. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет;
- в) женщины, имеющие одного ребенка до 7 лет;

- г) женщины, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- д) работники, получившие трудовое увечье;
- е) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

3.15. Вызов Работника из ежегодного оплачиваемого отпуска возможен в случаях, предусмотренных законом и только по его письменному согласию. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.16. По семейным обстоятельствам или по иным уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению сторон.

При этом в стаж работы на предприятии, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается период отпуска без сохранения заработной платы, превышающий 14 календарных дней.

3.17. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой (-ому) матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет без отца (матери), по письменному заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней в удобное для него время. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.18. Беременным женщинам по их письменному заявлению и в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо беременные женщины, относящиеся к категории работников, рабочая смена которых выпадает на ночное время, освобождаются от работы в ночное время. При невозможности сокращения норм выработки, норм обслуживания либо освобождения от работы в ночное время, эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов. Во всех указанных случаях за беременной женщиной сохраняется средний заработок по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Работодателя.

3.19. Остальные вопросы режима рабочего времени и времени отдыха конкретизируются в Правилах внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются локальным актом Организации.

Раздел 4. Оплата труда, гарантии, компенсации и нормирование труда

4.1. В обществе с ограниченной ответственностью «Бизнес – инкубатор Саратовской области» устанавливается повременная оплата труда.

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.3. Минимальная зарплата (оплата труда) Работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого действующим законодательством

4.4. Заработная плата работников Организации включает в себя:

- должностной оклад (тарифная ставка) в виде фиксированного вознаграждения;
- выплаты компенсационного характера (доплаты, выплачиваемые работникам за совмещение профессий (должностей), работу в выходные, нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, надбавки за особые условия работы: сложность и напряженность);
- выплаты стимулирующего характера (премии, выплачиваемые работникам в случаях и в порядке, предусмотренном настоящим Коллективным договором).

4.4.1. В соответствии с требованиями пункта 3 ст.130 ТК РФ Организация, применяя меры поощрительного характера (увеличение окладов, выплаты премиального характера), предпринимает меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, что является выполнением работодателем условий индексации заработной платы работников (ст. 134 ТК РФ).

4.5. В Организации установлена следующая система оплаты труда, которая включает в себя тарифную ставку (должностной оклад). Тарифная ставка (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

4.6. Должностной оклад выплачивается за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности отраженной в должностной инструкции работника и в его трудовом договоре, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Выплата заработной платы производится 5-го и 20-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо путем перечисления на банковскую карту, указанную в заявлении работника.

4.7. Выплаты, предусмотренные настоящим Коллективным договором, относятся к расходам организации на оплату труда и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.7.1. Размеры должностных окладов работников определяются на основании штатного расписания Организации при соблюдении определенной трудовым договором и (или) Правилами внутреннего трудового распорядка Организации

продолжительности рабочего времени и выполнении установленного трудовыми договорами объема работ.

4.7.2. Величина должностного оклада по занимаемой должности может пересматриваться в течение года в рамках диапазона фиксированного вознаграждения для уровня данной должности, в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

4.7.3. При переводе работника на должность другого уровня, размер должностного оклада работника устанавливается в соответствии со штатным расписанием, действующим в Организации или лицом, уполномоченным в пределах диапазона фиксированного вознаграждения уровня новой должности, к установлению такого должностного оклада.

4.7.4. Размер должностного оклада работника устанавливается приказом Директора Организации, в пределах диапазона фиксированного вознаграждения уровня должности, занимаемой работником в соответствии с трудовым договором.

4.7.5. Изменение оклада по конкретной должности осуществляется путем внесения изменений в штатное расписание приказом по Организации, в пределах установленных лимитов финансирования, выделенных на ФОТ.

4.8. Работникам Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в виде доплаты:

- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- надбавка за сложность и напряженность труда.

4.8.1. Сверхурочная работа – работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только в случаях, установленных ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.8.2. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере от 10% до 80% от тарифной ставки (оклада) такого работника. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего

работника.

Решение о совмещении работником профессий, должностей или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника о размере доплаты принимает директор Общества по представлению руководителя подразделения или с письменного согласия работника.

Доплата за совмещение профессий (должностей) осуществляется при наличии вакантной ставки или части вакантной ставки.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется при отсутствии работника занимающего должность постоянно в период его отсутствия (ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, нахождение в состоянии временной нетрудоспособности и т.д.).

Доплата утверждается приказом директора или уполномоченного им лица, с последующим заключением дополнительного соглашения к трудовому договору работника, если иное не предусмотрено действующим законодательством РФ.

Доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника относятся к расходам организации на оплату труда, выплачиваются одновременно с заработной платой и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.8.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.8.4. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается при выполнении в полном объеме работником его должностных обязанностей и при наличии объема дополнительной однородной работы по занимаемой должности, в течении рабочего времени.

Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность устанавливается работникам в размере от 20% от должностного оклада, за счет средств ФОТ работников, в соответствии с занимаемой должностью.

4.9. В Организации предусмотрена система материальных стимулирующих выплат в виде:

- ежеквартальная премия по результатам работы за истекший квартал (далее – ежеквартальная премия, премия по итогам квартала), являющаяся единовременной выплатой стимулирующего характера.

4.9.1. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в улучшении результатов их деятельности и не является гарантированной выплатой, предоставляемой Организацией.

Условиями премирования по итогам работы за квартал являются:

- безупречное выполнение работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие опозданий, прогулов, ухода с рабочего места без уважительной причины);
- соблюдение трудовой дисциплины (отсутствие вынесенных и неотмененных дисциплинарных взысканий в отчетном периоде).

При выполнении работником указанных условий, премия начисляется в размере до 100% от должностного оклада, при наличии у Организации денежных средств на указанные цели.

Ежеквартальная премия относится к расходам организации на оплату труда и может выплачивается одновременно с заработной платой или в любой другой день, в месяц следующий за истекшим периодом, включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается работникам, принимающих непосредственное участие в оказании платных услуг и иной приносящей доход деятельности Организации.

Размер общей суммы, направляемой на премирование всех работников, принимающих участие в оказании платных услуг и иной приносящей доход деятельности предприятия, составляет 10 % от суммы оказанных платных услуг и иной приносящей доход деятельности предприятия за прошедший квартал за вычетом понесенных предприятием расходов по данному виду деятельности.

Решение о ежеквартальном премировании работников и размере премии каждому работнику принимается директором Организации с учетом личного вклада работника в оказании платных услуг и иной приносящей доход деятельности Организации, количества и качества труда, финансового состояния Организации и фактического наличия средств.

Основанием для выплаты премии по итогам квартала является приказ директора Организации.

Выплата производится по факту оказания платных услуг или участия в иной приносящей доход деятельности Организации после представления в бухгалтерию всей необходимой отчетной документации, оформленной надлежащим образом – договоров, актов об оказании услуг и т.п.

Выплата премии по итогам работы за квартал производится при финансовой возможности Организации за счет средств, полученных Обществом от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.9.3. Единовременные выплаты стимулирующего характера могут составлять до 65 % от суммы выручки, поступившей за учетный период за минусом средств субсидий, полученных Организации. Решение о премировании работников и размере премии каждому работнику принимается директором Организации ежемесячно/ежеквартально. Основанием для выплаты премии является приказ Директора Организации.

4.9.4. Премииальные выплаты Директору Организации осуществляется исходя из условий трудового договора.

Премииальное вознаграждение не выплачивается :
работникам, принятым на работу сроком менее шести месяцев;

работникам, имеющим два и более не снятых дисциплинарных взыскания в отчетном году;

работникам, допустившим в течение года грубое нарушение трудовой дисциплины, предусмотренное ТК РФ, вне зависимости от применения к ним мер дисциплинарного взыскания.

4.9.5. Основанием для начисления и выплаты единовременного премиального вознаграждения является приказ Директора Организации.

4.9.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными действующими законодательными актами РФ.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы (ст. 138 ТК РФ).

Ограничения, установленные ст.138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

4.10. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

4.10.1. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются действующим законодательством.

Возмещение расходов на выплату суточных производится в размере 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

4.11. Учет фактически отработанного времени, для всех работников Организации ведется в таблице учета использования рабочего времени, как в электронном виде, так и на бумажном носителе.

5. Социальные гарантии. Выплата материальной помощи

5.1. Работодатель обязан осуществлять обязательное страхование Работников и производить отчисления в государственные фонды:

- Управление пенсионным фондом РФ;
- Фонд социального страхования РФ;
- Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.2. Для решения вопросов укрепления здоровья Работников, в том числе профилактики профессиональных заболеваний, Работодатель создает социальный фонд из прибыли, остающейся в его распоряжении в размере 10 %.

5.3. Работодатель создает фонд, средства которого используются на материальное поощрение Работников, из прибыли, остающейся в его распоряжении в размере 30 %.

5.4. Выплата материальной помощи работникам производится Организацией из социального фонда Организации.

5.5. Работнику может быть выплачена материальная помощь в размере не менее 30% от должностного оклада при наступлении следующих обстоятельств:

- при назначении Работнику дорогостоящей операции, стоимость которой равна или превышает 50 % оклада (должностного оклада);
- при назначении Работнику дорогостоящего лечения, стоимость которого равна или превышает 50 % оклада (должностного оклада);
- при установлении случая производственной травмы, повлекшей за собой утрату трудоспособности Работника по вине Работодателя;
- в случае тяжелой продолжительной болезни (более трех месяцев) Работника;
- в случае тяжелой продолжительной болезни (более трех месяцев) близкого родственника Работника;
- в случае смерти близкого родственника Работника;
- Работнику, пострадавшему от стихийного бедствия (пожар, наводнение и т.п.).

В случае смерти Работника, Работодатель выплачивает материальную помощь в размере оклада (должностного оклада) Работника, его близкому родственнику

5.6. Работнику может быть выплачена материальная помощь в размере оклада (должностного оклада) при уходе в очередной оплачиваемый отпуск. Указанная материальная помощь может быть оказана не более одного раза в течении календарного года.

5.7. Работнику может быть выплачена материальная помощь при достижении им следующего возраста (юбилейной даты):

- в размере 50 % от оклада (должностного оклада) при достижении возраста 60 лет – мужчине, 55 лет – женщине;
- в размере 100 % от оклада (должностного оклада) при достижении возраста 65 лет – мужчине, 60 лет – женщине;

Раздел 6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости, переобучение

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с ними Работодатель в письменной форме уведомляются об этом работников, в отношении которых принято такое решение не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае, если решение о предстоящем сокращении численности или штата Работников предприятия может привести к массовому увольнению, Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

6.2. При сокращении численности или штата Работников предприятия преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса РФ, может предоставляться Работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию по возрасту);
- стаж работы на предприятии которых составляет полные три года;
- одиноким матерям (отцам) детей в возрасте до 15 лет.

При выборе между кандидатурами Работников, имеющими равные права на преимущественное оставление на работе в соответствии с настоящим Коллективным договором, предпочтение в оставлении на работе отдается Работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

Решение о кандидатурах Работников подлежащих высвобождению принимается с учетом мнения комиссии по трудовым спорам, действующей на предприятии.

6.3. Работникам, получившим уведомления об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата Работников предприятия, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка за счет средств предприятия.

6.4. Для определения соответствия Работника занимаемой им должности (специальности, профессии), т.е. соответствия его знаний, опыта, навыков для успешного выполнения порученной ему работы, Работодателем может проводиться аттестация Работника.

Работодатель имеет право ежегодно проводить аттестацию Работников. Для проведения аттестации на предприятии создается аттестационная комиссия. Решение о соответствии либо несоответствии Работника занимаемой должности (специальности, профессии) принимается коллегиально членами аттестационной комиссии.

О начале мероприятий по аттестации Работник должен быть уведомлен в письменной форме не менее чем за два месяца до планируемых мероприятий.

Решение аттестационной комиссии может быть обжаловано Работников и рассмотрено комиссией по трудовым спорам, действующей на предприятии.

6.5. По инициативе Работодателя и за счет его средств Работник может быть направлен на повышение квалификации, переобучение или приобрести другую профессию.

6.6. Работодатель оказывает содействие Работнику, желающему повысить свою квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию по собственной инициативе.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Ежегодно выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме не менее 10000 (десять тысяч) руб. Мероприятия по охране труда и созданию комфортных условий труда, перечень которых утверждается локальным актом Организации, подлежат ежегодной корректировке и переутверждению. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Организации производится в соответствии с действующим законодательством.

7.1.2. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в Организации.

7.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный и первичный инструктажи по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

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

7.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам специальную одежду, обувь и средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (нормы выдачи специальной одежды, обуви и СИЗ утверждаются локальным актом Организации, подлежат ежегодной корректировке и переутверждению). Работодатель при наличии финансовой возможности имеет право выдавать дополнительные комплекты специальной одежды, обуви и СИЗ не предусмотренные типовыми нормами, в том числе Работникам, не указанным в типовых нормах обеспечения СИЗ.

7.1.6. За счет собственных средств обеспечивать хранение, чистку, стирку, обработку и ремонт специальной одежды, обуви и средств индивидуальной защиты. Работнику запрещается выносить специальную одежду, обувь и средства индивидуальной защиты из здания предприятия.

7.1.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время. Женщинам, выполняющим работы, которые по условиям производства выпадают на ночное время и не могут прерываться, обеспечить предоставление времени отдыха после работы в ночное время не менее 24 часов;

- не привлекать беременных женщин к сверхурочным работам, командировкам, работам в ночное время, выходные и праздничные дни;

- сокращать нормы выработки для беременных женщин до 40 % от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- женщины, чья работа непосредственно связана с использованием ПЭВМ, со времени установления беременности переводятся на работу не связанную использованием ПЭВМ, или для таких женщин ограничивается время работы с ПЭВМ – не более 3 часов за рабочую смену;

- женщинам, чья работа непосредственно связана с использованием ПЭВМ, ограничивать непрерывное время работы с ПЭВМ до 2 часов. После каждого второго часа непрерывной работы с ПЭВМ обеспечить для женщины возможность предоставления ей времени отдыха в течение 15 минут вне места расположения ПЭВМ;

- обеспечить беременным женщинам стационарные рабочие места и работы, выполняемые в свободном режиме и позе, допускающей перемену положения по ее желанию. Не допускать постоянную работу в положении сидя и стоя;

- обеспечить женщинам выполнение работы в позе, допускающей перемену положения по ее желанию;

- не допускать выполнение беременными женщинами операций, связанных с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, с подъемом предметов труда с пола, с преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда), наклоном туловища более 15 °;

- не допускать работу беременных женщин с дезинфицирующими средствами;

- выделять рабочие места для беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

7.1.8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах;

- не допускать работу лиц в возрасте до 18 лет с дезинфицирующими средствами;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы труда;

- обеспечивать обязательный медицинский осмотр лиц в возрасте до 18 лет при приеме на работу.

7.1.9. Обеспечивать за счет собственных средств проведение обязательных периодических (в течение работы в Организации) медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места и среднего заработка на время прохождения таковых.

7.1.10. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях Организации и за выполнением соглашения по охране труда.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

8.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах, сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать общее собрание Работников Организации о финансово-экономическом положении Организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и иных изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Организации.

8.8. Перед приемом на работу Работодатель или его уполномоченный представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Коллективным договором.

8.9. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 29 апреля 2021 года.

Представитель Работодателя:



Представитель Работников:

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line.