

Общество с ограниченной ответственностью
«Липецкая трубная компания «Свободный сокол»

398007 г. Липецк
пл. Заводская, вл.1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021 – 2023 гг.

И.о. председателя профкома
Первичной профсоюзной
организации ООО «ЛТК
«Свободный сокол»
Горно-металлургического
Профсоюза России (ГМПР)

**Панарина
Ирина Викторовна**

И.В. Панарина
« 14 » декабря 2020 г.

Генеральный директор
ООО «ЛТК «Свободный сокол»



**Ефремов
Игорь Викторович**

И.В. Ефремов
« 14 » декабря 2020 г.

Зарегистрировано в администрации города Липецка _____
(дата)

Регистрационный номер _____

Председатель департамента экономического развития города Липецка

г. Липецк



СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I	
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
РАЗДЕЛ II	
ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ	4
2.1 Права и обязанности работодателя	4
2.2 Права и обязанности профсоюза	4
2.3 Права и обязанности работника	5
2.4 Гарантии социального партнерства	6
РАЗДЕЛ III	
ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА	7
3.1 Рабочее время	7
3.2 Время отдыха	7
3.3 Оплата и нормирование труда	9
3.4 Трудовая дисциплина	12
РАЗДЕЛ IV	
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА	14
РАЗДЕЛ V	
ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОЙ РАБОТЫ, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, ОХРАНА ТРУДА.	15
РАЗДЕЛ VI	
СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ	16
РАЗДЕЛ VII	
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	18

РАЗДЕЛ I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Коллективный договор устанавливает основы регулирования социально-трудовых отношений в обществе с ограниченной ответственностью «Липецкая трубная компания «Свободный сокол».

1.1.1 Сторонами коллективного договора являются:

- работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ООО «ЛТК «Свободный сокол»;
- работодатель - общество с ограниченной ответственностью «Липецкая трубная компания «Свободный сокол» (далее по тексту – ООО «ЛТК «Свободный сокол»).

1.1.2 Коллективный договор заключен работниками и работодателем в лице их представителей:

от имени работников - первичной профсоюзной организацией ООО «ЛТК «Свободный сокол» Горно-металлургического профсоюза России (далее по тексту – профком ГМПР);

от имени работодателя - генеральным директором ООО «ЛТК «Свободный сокол».

1.1.3 Коллективный договор подписывают:

- со стороны работников - председатель профкома первичной профсоюзной организации ООО «ЛТК «Свободный сокол» ГМПР;
- со стороны работодателя - генеральный директор ООО «ЛТК «Свободный сокол».

1.2 Цель коллективного договора состоит в том, чтобы путем реализации взаимных обязательств обеспечить максимально возможный уровень социального и материального благополучия работников на основе укрепления дисциплины труда и развития экономической эффективности производственно-хозяйственной деятельности.

Экономической основой реализации коллективного договора является успешное выполнение производственной программы и получение прибыли.

1.3 Заключив настоящий коллективный договор, работодатель и профком горно-металлургического профсоюза обязуются:

- сотрудничать по всем вопросам деятельности трудового коллектива;
- признавать право каждой из сторон предъявлять в соответствии с законодательством взаимные требования;
- по соглашению сторон вносить в коллективный договор изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников с последующим информированием работников на официальном сайте предприятия.

1.4 Действие коллективного договора распространяется на всех работников ООО «ЛТК «Свободный сокол».

1.5 Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2021г. Срок действия коллективного договора составляет три года.

1.6 Изменение и дополнение коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон совместным протоколом профкома и работодателя. С инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая сторона, а вторая сторона не позднее 7 дней со дня получения письменного уведомления обязана начать переговоры.

РАЗДЕЛ II

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

2.1 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

РАБОТОДАТЕЛЮ ПРЕДОСТАВЛЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ ПРАВА:

2.1.1 Осуществлять производственно-хозяйственную деятельность в соответствии с нормами действующего законодательства РФ, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка работников ООО «ЛТК «Свободный сокол» (далее – Правила внутреннего трудового распорядка), настоящим договором.

2.1.2 Требовать от работников:

- выполнения обязательств по коллективному и трудовому договору;
- соблюдения обязанностей, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- сохранности собственности ООО «ЛТК «Свободный сокол»;
- соблюдения норм и правил по охране труда и технике безопасности.

2.1.3 Устанавливать нормы труда, соответствующие эффективному использованию трудовых и материальных ресурсов при условии соблюдения режимов труда и отдыха, с учетом мотивированного мнения профкома ГМПР.

РАБОТОДАТЕЛЬ ПРИЗНАЕТ ЗА СОБОЙ СЛЕДУЮЩИЕ ОБЯЗАННОСТИ:

2.1.4 Обеспечивать работникам оплату труда, соответствующую их трудовому вкладу на основании [действующих положений](#).

2.1.5 Создавать безопасные, здоровые условия труда и производственного быта, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

2.1.6 Соблюдать действующее законодательство, условия коллективного договора и трудовых договоров.

2.2 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА

ПРОФСОЮЗУ ПРЕДОСТАВЛЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ ПРАВА:

2.2.1 Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, выполнением коллективного договора.

2.2.2 Бесплатно и беспрепятственно получать от работодателя информацию, необходимую для проверки выполнения ТК РФ, коллективного договора, законодательства об охране труда.

2.2.3 Совместно с работодателем участвовать в работе по обеспечению контроля за начислением и выплатой пособий по социальному страхованию в соответствии с Положением о фонде социального страхования.

ПРОФСОЮЗ ПРИЗНАЕТ ЗА СОБОЙ СЛЕДУЮЩИЕ ОБЯЗАННОСТИ

2.2.4 Выражать и защищать законные права и интересы работников ООО «ЛТК «Свободный сокол»:

- право на труд и социальные гарантии;
- оплату и охрану труда.

2.2.5 Представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с законодательством РФ.

2.2.6 Проводить организационную и разъяснительную работу, направленную на повышение уровня ответственности работников за эффективность и качество труда, за соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка.

2.2.7 Регулярно и объективно информировать работников о ходе выполнения сторонами коллективного договора.

2.3 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

РАБОТНИК ИМЕЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ПРАВА:

2.3.1 На условия труда, отвечающие требованиям действующего законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, коллективного и трудового договоров.

2.3.2 На возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с выполнением порученной работы, в соответствии с законодательством РФ.

2.3.3 На вознаграждение за труд не ниже установленного законом и настоящим коллективным договором.

2.3.4 На оплату временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.3.5 На льготы и гарантии, предусмотренные действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.3.6 Работник, получивший на предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание, имеет право на возмещение затрат на приобретение лекарств и иных лечебных препаратов и материалов согласно законодательству за счет средств фонда социального страхования.

РАБОТНИК ПРИЗНАЕТ ЗА СОБОЙ СЛЕДУЮЩИЕ ОБЯЗАННОСТИ:

2.3.7 Добросовестно исполнять условия заключенного трудового договора, должностных (производственно-технических) инструкций и Правил внутреннего трудового распорядка.

2.3.8 Работать в соответствии с технологическими инструкциями, не допускать брака и простоев в работе, выполнять установленные производственные задания, повышать производительность труда и свой профессиональный уровень.

2.3.9 Бережно относиться к собственности ООО «ЛТК «Свободный сокол», обеспечивать сохранность машин, станков, другого оборудования, сырья, полуфабрикатов, готовой продукции; бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам; экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы, не допускать непроизводительных расходов.

2.3.10 Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности, содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту и порядок в цехе (отделе) и на территории ООО «ЛТК «Свободный сокол».

2.3.11 Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, о признаках любого вида заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, и об иных угрожающих производству обстоятельствах.

2.3.12 Своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя в объеме трудовых правоотношений.

2.3.13 Обращаться в лечебное учреждение в случае получения травмы по пути на работу и с работы в течение 3-х часов с момента начала или окончания работы.

2.4 ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Работодатель и профком ООО «ЛТК «Свободный сокол» признают, что обеспечение социального партнерства между сторонами, ответственными за выполнение коллективного договора, является необходимым условием создания в ООО «ЛТК «Свободный сокол» отношений взаимного уважения и доверия.

В случае возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров урегулирование разногласий производить в соответствии с действующим законодательством.

ПРОФСОЮЗ:

2.4.1 Соблюдает права работодателя, предоставленные ему действующим законодательством, Уставом ООО «ЛТК «Свободный сокол» и настоящим коллективным договором, и содействует их реализации.

2.4.2 Обязуется в случае единства целей поддерживать работодателя в его переговорах с работниками, государственными и иными органами и организациями.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

2.4.3 Соблюдает права профсоюза, предусмотренные Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.4.4 Не вмешивается в деятельность профорганов.

2.4.5 Предоставляет профкому ООО «ЛТК «Свободный сокол» в бесплатное пользование:

- помещение (цехкомам - в соответствующем подразделении);
- транспорт по заявкам;
- средства связи.

2.4.6 По взаимному согласованию:

- печатает и размножает информационные материалы, необходимые для работы профсоюзного актива;
- предоставляет право публикации на официальном сайте предприятия.

2.4.7 Сохраняет действующий порядок уплаты работниками членских профсоюзных взносов путем безналичного удержания их из заработной платы членов профсоюза и перечисления на счет профкома ООО «ЛТК «Свободный сокол».

Удержание взносов производится по личным письменным заявлениям членов профсоюза, хранящихся в бухгалтерии ООО «ЛТК «Свободный сокол».

2.4.8 Предоставляет председателю профкома первичной профсоюзной организации ООО «ЛТК «Свободный сокол» ГМПР, не освобожденному от основной работы, время с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на него общественных обязанностей продолжительностью не более 16 часов в месяц.

РАЗДЕЛ III ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

3.1 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочее время должно полностью и эффективно использоваться для выполнения работы. Каждый работник обязан соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и точно выполнять их требования.

3.1.1 Нормальная продолжительность рабочего времени работников на предприятии устанавливается не более 40 часов в неделю. Сокращенная и неполная продолжительность рабочего времени, предусмотренная для определенных категорий работников, устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.1.2 С целью эффективного использования оборудования и увеличения объемов выпускаемой продукции и с учетом того, что продолжительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, на предприятии организуется работа в многосменном режиме работы (ст. 103, 111 ТК РФ). Время начала, окончания, продолжительность работы (смены, рабочей недели), время перерывов, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих смен (ст. 100 ТК РФ) определяются утвержденными производственными графиками работы с учетом мнения профсоюзного комитета. Перечень применяемых производственных графиков работ указан в **Приложении 1** к коллективному договору.

3.1.3 Привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (работа в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа) производится с письменного согласия работника в соответствии с действующим законодательством.

3.1.4 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час на работах, на которых это возможно по условиям производства, в соответствии с утвержденными графиками работы.

3.2 ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.2.1 *Перерывы в течение смены.* Работники могут пользоваться в течение смены перерывами для отдыха и приема пищи (перерывами на обед), время и продолжительность которых устанавливается в соответствии с утвержденными графиками работы и оплате не подлежит. На отдельных рабочих местах, где по условиям производства нельзя установить регламентируемый перерыв, работникам предоставляется время для приема пищи в течение рабочей смены, но не ранее чем через первые 4 часа работы, которое входит в рабочее время и подлежит оплате. Перечень рабочих мест, на которых по условиям производства (работы) невозможно предоставление перерыва для отдыха и приема пищи, указаны в **Приложении 2**.

3.2.2 *Еженедельный непрерывный отдых.* Работникам предоставляется еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

3.2.3 *Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.* Каждый работник предприятия имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Работникам моложе 18 лет продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в соответствии с ТК РФ предоставляется в количестве 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

3.2.4 *Дополнительные оплачиваемые отпуска.* Работники предприятия имеют право на следующие дополнительные отпуска:

а) За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются на основании результатов специальной оценки

условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и продолжительность предоставляемых отпусков, приведен в **Приложении 3**.

б) Рабочим - станочникам, связанным с обработкой металла, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от стажа работы на предприятии согласно действующему положению.

в) За ненормированный рабочий день руководителям, специалистам и служащим предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3-х календарных дней согласно действующему положению.

Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, приведен в **Приложении 4**.

г) Дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 3-х календарных дней в случае смерти супруга(и), родителей работника или супруга(и), их родственников (детей, родных братьев, сестер). Отпуск предоставляется со дня наступления события или, по соглашению сторон, на следующий день после него. В случае совпадения оплачиваемых дней отпуска с днями отдыха по графику, выходными или праздничными днями оплате подлежат только рабочие дни. Оплата отпуска производится после предоставления соответствующих подтверждающих документов.

Дополнительные отпуска, указанные в пунктах а), б), в) суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.5 Очередность предоставления отпусков. Отпуска предоставляются согласно утвержденному работодателем (его представителем) графику предоставления отпусков, составленного с учетом мнения профсоюзного комитета предприятия и пожеланий работников. По соглашению между работником и работодателем (его представителем) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Выполнение графика отпусков обязательно как для работодателя, так и для работника. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с требованиями законодательства. Работник, которому предоставлена путевка на лечение по рекомендации врача за счет средств социального страхования (после операции, либо вследствие длительного хронического заболевания), имеет право оформить отпуск вне графика.

Без нарушения нормального хода производства по предварительному согласованию с работодателем и на основании письменного заявления может предоставляться очередной отпуск вне утвержденного графика продолжительностью 7 календарных дней по следующим обстоятельствам:

- в связи с личным бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка (в течение месяца после рождения);
- в связи с тем, что ребенок идет в 1 класс (одному из родителей).

3.2.6 Оформление оплачиваемого отпуска.

1 В соответствии с утвержденным графиком отпусков, не позднее чем за две недели до предполагаемой даты ухода работника в очередной отпуск руководитель структурного подразделения сообщает начальнику бюро, ведущему специалисту Отдела мотивации персонала и организационного развития (ОМПОР) информацию о дате начала отпуска для последующего оформления приказа о предоставлении отпуска (по форме Т-6).

2 Работник, получивший на руки приказ о предоставлении отпуска, ставит личную подпись об ознакомлении – дата ознакомления не позднее 2-х недель до начала отпуска, и производит необходимые отметки (отметка здравпункта (для всех работников), отметка воинского учета (для военнообязанных работников) для исполнения Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе»), отметка в бюро учёта затрат на производство бухгалтерии (для материально-ответственных лиц), после чего передает приказ о предоставлении отпуска на подпись руководителю структурного подразделения.

3 Приказ о предоставлении отпуска с необходимыми отметками, личной подписью работника и подписью руководителя структурного подразделения передаётся самим работником в бюро по учету заработной платы бухгалтерии не позднее чем за пять дней до начала отпуска.

4 Причитающаяся сумма оплаты очередного отпуска должна быть выплачена работнику согласно ст. 136 ТК РФ не позднее трех дней до начала отпуска.

5 Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.2.6 Замена отпуска денежной компенсацией.

Денежной компенсацией может быть заменена часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней; часть дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, которая превышает минимальную его продолжительность – семь календарных дней, по письменному заявлению работника.

Размер денежной компенсации отпуска, определяется путем умножения среднего дневного заработка, рассчитанного по правилам подсчета отпускных, на количество заменяемых компенсацией дней.

3.2.8 *Отпуска без сохранения заработной платы.* Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по предварительному согласованию с работодателем на основании личного заявления (без нарушения нормального хода производства) и оформляется:

- при продолжительности до 3-х календарных дней – распоряжением по структурному подразделению;
- свыше 3-х календарных дней – распоряжением (приказом) по ООО «ЛТК «Свободный сокол».

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году.

Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании личного заявления работника (без нарушения нормального хода производства) в следующих случаях:

- одному из родителей на праздник первоклассника - 1 сентября;
- мужу – в день выписки жены из роддома;
- в день рождения работника;
- по болезни – до 3-х календарных дней в году;
- матери и отцу в день проводов сына в Российскую армию.

3.3 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

3.3.1 Оплата труда работников осуществляется на основе норм и положений ТК РФ, трудовых договоров, по утвержденным тарифным ставкам и окладам в соответствии с

положениями об оплате труда работников подразделений ООО «ЛТК «Свободный сокол», вводимыми в соответствии с действующим законодательством, с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.3.2 Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени не может быть ниже минимального размера заработной платы в Липецкой области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области.

3.3.3 В ООО «ЛТК «Свободный сокол» применяются следующие системы оплаты труда:

- повременно - премиальная;
- сдельно - премиальная.

3.3.4 Заработная плата работников ООО «ЛТК «Свободный сокол» может включать в себя:

- оплату по присвоенным часовым тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам за фактически отработанное время;
- доплаты к тарифным ставкам (окладам) в соответствии с [действующими положениями](#);
- надбавки к тарифным ставкам (окладам) в соответствии с [действующими положениями](#);
- премии (стимулирующие выплаты) в соответствии с [действующими положениями](#).

3.3.5 Доля постоянной части заработной платы (тарифная ставка / должностной оклад, доплаты за условия труда, многосменный режим работы и другие доплаты, не связанные с результатами труда работника) выдерживается не менее 65% начисленной заработной платы.

3.3.6 Для обеспечения повышения уровня заработной платы работодатель обязуется совместно с профсоюзным комитетом ГМПР не реже чем один раз в год по инициативе любой из сторон анализировать и принимать решения об индексации заработной платы в зависимости от экономического состояния предприятия с учетом следующих показателей:

- производительности труда;
- индекса потребительских цен на товары и услуги в Липецкой области.

Допускается дифференцированное увеличение заработной платы по структурным подразделениям и категориям персонала в зависимости от результатов деятельности подразделений, уровня квалификации работников, степени ответственности и важности профессий и должностей.

На основе повышения эффективности производства и производительности труда работодатель и профсоюзный комитет ГМПР договорились стремиться довести соотношение средней заработной платы с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в Липецкой области не ниже 5, а соотношение заработной платы высококвалифицированных рабочих-технологов основного производства (заливщик-труболитейщик 7 разряда) с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в Липецкой области не менее 6 за период действия коллективного договора.

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, СВЯЗАННЫЕ С РЕЖИМОМ РАБОТЫ И УСЛОВИЯМИ ТРУДА

3.3.7 *Доплата за работу в многосменном режиме.* Работникам, занятым в многосменном режиме работы, т.е. когда в течение суток работа в подразделении организована в две и более смены, производится доплата за работу в многосменном режиме работы, учитывающая доплату за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) на основании [положения](#), вводимого с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.3.8 *Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.* Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

производится доплата в соответствии с действующим положением, вводимым с учетом мнения профсоюзного комитета. Доплата производится за фактически отработанное время.

3.3.9 Доплата проживающим в местности с неблагоприятными климатическими условиями.

Работникам, проживающим в местности с неблагоприятными климатическими условиями, с первого дня работы устанавливается надбавка за районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате в соответствии с требованиями ст. 315 ТК РФ.

3.3.10 Сверхурочная работа. Работа в сверхурочное время (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не меньшей продолжительности, чем отработанное сверхурочное время. Продолжительность сверхурочных работ не должна превышать 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

3.3.11 Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере двойной часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По соглашению сторон работа в выходной или нерабочий праздничный день может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха.

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.12 Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), расширении зоны обслуживания, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания на основании положения, вводимого с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.3.13 Другие стимулирующие доплаты и надбавки. Работникам предприятия на основании положений, вводимых с учетом мнения профсоюзного комитета, или на основании распорядительных документов (приказов, распоряжений) могут устанавливаться

- доплаты: за руководство бригадой; за работу в газозащитной аппаратуре и за тренировки в газозащитной аппаратуре; за подготовку кадров;
- надбавки: за высокое профессиональное мастерство рабочим.

3.3.14 Дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни. Работникам, за исключением работников получающих оклады (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, производится выплата дополнительного вознаграждения в соответствии с положением.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.3.15 Пересмотр норм выработки, изменений условий оплаты труда производится только по мере осуществления технических и организационных мероприятий с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ГМПР.

3.3.16 При выполнении работ различной квалификации труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. В случаях, когда станочникам-

сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных на 2 и более разрядов ниже, чем присвоенный работнику, ему доплачивается межразрядная разница при условии выполнения норм выработки.

СРОКИ И ФОРМЫ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.3.17 Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц. Первая выплата заработной платы производится 30 числа текущего месяца в размере тарифа (оклада) за отработанное время с 1 по 15 числа текущего месяца с учетом задолженности работника предприятию. Окончательная выплата заработной платы производится 15 числа месяца, следующего за отчетным. Заработная плата и отпускные суммы работникам выплачиваются на их личные банковские счета, на условиях договоров, заключенных предприятием с банками с момента написания ими соответствующего заявления.

3.3.18 При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

СОХРАНЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.3.19 За работником ООО «ЛТК «Свободный сокол», направленным на подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от основного места работы, сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.3.20 При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время (повременная оплата) или выполненную работу (сдельная оплата), но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от сторон, за работником сохраняется две трети тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.3.21 Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Брак по вине работника: полный-оплате не подлежит; частичный-оплачивается по пониженным расценкам, соответствующим степени годности продукции.

3.3.22 Время простоя оплачивается:

- по вине работодателя – в размере двух третей средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника – в размере двух третей тарифной ставки (оклада);
- по вине работника – не оплачивается.

3.4 ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

3.4.1 Трудовой распорядок в ООО «ЛТК «Свободный сокол» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников ООО «ЛТК «Свободный сокол» (Приложение 5).

3.4.2 За добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей работникам ООО «ЛТК «Свободный сокол» устанавливаются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности ООО «ЛТК «Свободный сокол»;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- занесение на Доску почета ООО «ЛТК «Свободный сокол» (Положение Общества П-20-2019);
- награждение Почетной грамотой ООО «ЛТК «Свободный сокол»;
- представление к объявлению Благодарности, награждению Почетной грамотой Липецкого городского Совета депутатов и администрации города Липецка;
- представление к объявлению Благодарности, награждению Почетной грамотой Липецкого областного Совета депутатов;
- представление к объявлению Благодарности, награждению Почетной грамотой главы администрации Липецкой области;
- представление к награждению ведомственными наградами Министерства промышленности и торговли Российской Федерации по следующим основаниям: в связи с профессиональным праздником – День металлурга; при праздновании юбилейных дат организации (50 лет, 100 лет и каждые последующие 50 лет со дня основания организации); к юбилейным датам со дня рождения работников (50 лет, 60 лет, 70 лет и далее каждые 5 лет).

Работники могут представляться к поощрениям к следующим государственным и профессиональным праздникам:

- Новый год – 1 января,
- День защитника Отечества – 23 февраля,
- Международный женский день – 8 марта,
- День металлурга – третье воскресенье июля.

3.4.3 В целях укрепления дисциплины труда и правопорядка в ООО «ЛТК «Свободный сокол» лиц, нарушивших Правила внутреннего трудового распорядка, допустивших порчу или хищение имущества предприятия, работодатель вправе лишать полностью или частично премии за результаты хозяйственной деятельности, применять меры дисциплинарного взыскания (вплоть до увольнения), материального и иного воздействия, предусмотренные действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4.4 В целях укрепления дисциплины труда и правопорядка в ООО «ЛТК «Свободный сокол» за прогул, появление на работе (рабочем месте) в состоянии алкогольного, наркотического, токсического и иного опьянения, а также других допущенных нарушений трудовой и производственной дисциплины, работодатель вправе лишать всех видов премий за соответствующий период (месяц, в котором были совершены или выявлены нарушения) и рассматривать вопрос об увольнении работника.

3.4.5 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

3.4.6 Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня применения может быть снято работодателем с работника по:

- собственной инициативе;
- просьбе самого работника;
- ходатайству его непосредственного руководителя (руководителя подразделения);
- ходатайству профкома.

РАЗДЕЛ IV

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

Работодатель и профком признают, что обеспечение занятости - важнейшее условие благополучия работников.

4.1 В случае временного снижения объема производства работодатель по согласованию с профкомом разрабатывает комплекс мер по обеспечению занятости работников.

4.2 В случае сокращения численности или штата работодатель в соответствии с действующим законодательством уведомляет в письменной форме профсоюзный комитет предприятия и работников, подлежащих высвобождению.

4.3 В соответствии со ст. 261 Трудового Кодекса РФ не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя:

- с беременными женщинами (кроме случаев полной ликвидации предприятия или заключения срочного трудового договора);
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими детей до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением п. 1, п. 5-8, 10, 11 ст.81 Трудового Кодекса РФ).

4.4 Работодатель с письменного согласия работника, подлежащего высвобождению в связи с сокращением численности или штата, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до окончания двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации из расчета среднего заработка пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения. Работникам, подлежащим сокращению, но изъявившим письменное желание на увольнение по собственному желанию (в т.ч. в связи с уходом на пенсию) до окончания двухмесячного срока предупреждения, по усмотрению работодателя и с учетом предложения профсоюзной организации, производится выплата дополнительной компенсации из расчета среднего заработка пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

4.5 На период проведения организационно-технических мероприятий, направленных на снижение численности в структурных подразделениях предприятия, работодатель может приостанавливать найм новых работников в ООО «ЛТК «Свободный сокол» за исключением случаев приема на высококвалифицированные и особо востребованные специальности (профессии).

4.6 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.7 В случае, если работники, подлежащие высвобождению по сокращению численности (штата), являются супругами, предупреждение одного из них о предстоящем увольнении производится не ранее чем через 4 месяца с даты предупреждения другого, при условии наличия у работодателя заявления работников (одного из работников) о том, что

они состоят в браке, с приложением копии свидетельства о браке, и имеют на иждивении одного и более несовершеннолетних детей, с приложением копии свидетельства о рождении детей. Право выбора, кто из работников подлежит предупреждению о предстоящем сокращении первым, принадлежит работодателю.

РАЗДЕЛ V

ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОЙ РАБОТЫ, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, ОХРАНА ТРУДА

5.1 Работодатель и профсоюзный комитет договариваются проводить совместную работу по созданию на всех рабочих местах надлежащих условий труда, соблюдению санитарных норм, отраслевых и государственных стандартов по безопасности труда, сохранению здоровья, устранению причин производственного травматизма и заболеваемости и выполнять Мероприятия по улучшению условий труда (**Приложение 6**).

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.2 В целях улучшения условий труда и производственной санитарии работающих ежегодно выделять на мероприятия по охране труда средства в размерах, предусмотренных действующими нормативно-правовыми актами.

5.3 Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполняемых работ по профессии, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знаний инструкций по охране труда в соответствии с **действующим положением**. Лиц, не прошедших инструктажи, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускать. В период недопущения к работе заработную плату не начислять.

5.4 Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью соответствующих размеров и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными типовыми нормами (**Приложение 7** «Список профессий на получение спецодежды, спецобуви и других СИЗ согласно типовых отраслевых нормам»).

5.5 На основании результатов специальной оценки условий труда по представлению работодателя и профсоюзного комитета предприятия, в зависимости от характера выполняемых работ, обеспечивать работников необходимой дополнительной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, не предусмотренными типовыми отраслевыми нормами.

5.6 Работникам, временно выполняющим работу в других подразделениях по профессиям, предусмотренным Типовыми отраслевыми нормами, выдавать спецодежду, годную для использования в течение срока носки.

5.7 Производить за счет предприятия стирку спецодежды.

5.8 Заменять спецодежду и спецобувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника, в соответствии с действующими правилами по учету, оценке, списанию материальных средств.

5.9 Бесплатно по установленным нормам выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с **действующим положением** согласно перечню профессий, дающих работникам право на бесплатное получение молока и других равноценных продуктов в связи с вредными условиями труда. (**Приложение 8**). Изменения и дополнения в Перечень вносятся на основании приказа по предприятию, согласованного с профсоюзным комитетом. Выдачу работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников заменять компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, осуществляемой в порядке, определяемом

Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.10 Бесплатно по установленным нормам выдавать очищающие средства и защитный крем работникам, работа которых связана с загрязнением, согласно Перечню цехов, профессий и должностей на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств (Приложение 9). Изменения и дополнения в Перечень вносятся на основании приказа по предприятию, согласованного с профсоюзным комитетом.

5.11 Обеспечивать необходимый питьевой режим в подразделениях предприятия. Работников, работающих на горячих участках работ и при выполнении интенсивной физической работы, для восполнения дефицита жидкости обеспечивать бесплатно чаем из расчета 4 гр. в смену на работника. (Приложение 10). Изменения и дополнения в Перечень вносить на основании приказа по предприятию, согласованного с профсоюзным комитетом.

5.12 Организовывать проведение за счет средств предприятия предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Возврат денежных средств, затраченных работником на первичный медицинский осмотр при приеме на работу и при переводе на другую работу внутри предприятия, внеочередных медицинских осмотров, производить на основании подтверждающих документов в течение трех месяцев с даты приема или перевода на другую работу путем перечисления на счет работника вместе с заработной платой.

Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.13 Расследовать и учитывать в установленном порядке несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

Осуществлять доставку работников в медицинскую организацию в случае необходимости оказания неотложной медицинской помощи.

5.14 Обеспечивать организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников.

5.15 Осуществлять производственный контроль (организация производственного лабораторного контроля) за гигиеническими нормативами условий труда на рабочих местах с учетом требований санитарных правил.

5.16 Создавать необходимые условия для работы уполномоченных и членов комиссии по охране труда каждого структурного подразделения. Предложения и замечания уполномоченного по охране труда обязательны для рассмотрения руководителем подразделения.

5.17 Предоставлять профкому ООО «ЛТК «Свободный сокол» информацию о состоянии условий труда, о несчастных случаях на производстве и профзаболеваниях.

5.18 Проводить мероприятия по обеспечению пожарной безопасности.

5.19 Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.20 Обучать работников методам и приемам выполнения работ и оказания первой (доврачебной) помощи.

5.21 Проводить мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании во исполнение решения Липецкого городского Совета депутатов № 594 от 06.11.2014.

РАЗДЕЛ VI

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

6.1 Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, представленного в письменном виде в 7-и дневный срок после получения проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, в случаях:

- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

6.2 Обеспечивать новогодними подарками детей работников предприятия (до 14 лет включительно).

6.3 Обеспечивать работникам предприятия возможность повышения квалификации, получения смежных профессий, обучение и переобучение профилирующим профессиям.

6.4 Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры; среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, имеющих государственную аккредитацию, по письменному заявлению и на основании справки-вызова из учебного заведения предоставляются льготы и гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом (ст. 173 – 176) – при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.5 Работникам предприятия, в случае сдачи ими крови и ее компонентов, предусматриваются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством (ст. 186 Трудового Кодекса, Закон «О донорстве крови и ее компонентов»). Порядок отсутствия на рабочем месте в случае сдачи крови и ее компонентов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников ООО «ЛТК «Свободный сокол», порядок предоставления компенсаций определяется [положением](#).

6.6 Работники предприятия, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6.7 Работникам предприятия, на время прохождения обязательного медицинского осмотра сохраняется средний заработок по основному месту работы в соответствии со ст. 185 ТК РФ.

6.8 Предоставлять при наличии производственных возможностей по заявлению одному из родителей, имеющих на иждивении 3-х и более несовершеннолетних детей, сокращенный на 1 час рабочий день с оплатой из расчета среднего заработка.

6.9 Оказывать материальную помощь работникам предприятия по семейным обстоятельствам в соответствии с действующим положением «О порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам ООО «ЛТК «Свободный сокол».

6.10 По заявлению родственника в случае смерти работника или ушедшего на пенсию с предприятия, выделять бесплатно транспорт (1 ед.) для организации похорон.

6.11 Создавать условия для занятий работников предприятия физкультурой и спортом, для проведения культурно – массовых мероприятий среди работников и членов их семей. Выделять денежные средства совместно с профкомом предприятия на проведение таких мероприятий.

РАБОТОДАТЕЛЬ ВПРАВЕ:

6.12 Выплачивать работникам ежегодную разовую (единовременную) премию в размере 500 рублей к профессиональному празднику «День металлурга», который устанавливается на третье воскресенье июля.

Р А З Д Е Л VII

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1 Работодатель и профком обязуются рассматривать вопросы выполнения коллективного договора один раз в год на совместном заседании комиссии по регулированию трудовых отношений и информировать работников на официальном сайте предприятия.

7.2 При невыполнении обеими сторонами обязательств по коллективному договору стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Финансовый директор

Директор по персоналу

Начальник правового отдела



С.Ю. Долматов

Т.А. Данцева

Р.Ю. Голиков