

793

Председатель профсоюзного
комитета АО «ЛИТ-ФОНОН»
Г.Л. Жукова

«10» декабря 2019 г.



Генеральный директор
АО «ЛИТ-ФОНОН»
С.А. Гуз

«10» декабря 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Акционерного общества «ЛИТ-ФОНОН»

на период с 01 января 2020 года по 31 декабря 2022 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 793 от 12.12.2019 г. *Гуз*

г. Москва

ОГЛАВЛЕНИЕ

- 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
- 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**
- 3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ
ВЫПЛАТЫ**
- 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**
- 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**
- 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**
- 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**
- 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**
- 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
- 10. ПРИЛОЖЕНИЯ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – АО «ЛИТ-ФОНОН» в лице Генерального директора Гуза Сергея Анатольевича, действующего на основании Устава, далее «Работодатель», и **работники**, которых представляет **профком первичной профсоюзной организации АО «ЛИТ-ФОНОН»**, далее «Профком», действующий на основании постановления общего собрания трудового коллектива АО «ЛИТ-ФОНОН», в лице председателя профкома АО «ЛИТ-ФОНОН» Жуковой Галины Павловны.

1.3 Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.4 Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу 1 января 2020 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5 По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор осуществляется сторонами по представлению комиссии для ведения коллективных переговоров. Указанная комиссия создается приказом Работодателя на период действия коллективного договора и представляет интересы Работодателя и работников АО «ЛИТ-ФОНОН» при ведении коллективных переговоров.

В состав комиссии для ведения коллективных переговоров включаются на паритетных началах уполномоченные представители от работников и от Работодателя.

1.6 Действие коллективного договора распространяется на всех работников АО «ЛИТ-ФОНОН» (далее по тексту – Общество).

1.7 Локальные нормативные акты Общества, содержащие нормы трудового права, и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Общества, реорганизации Общества в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Общества.

При реорганизации Общества в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Общества коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Общества коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9 Федеральные законы и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое (социально-экономическое) положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.10 Стороны настоящего коллективного договора признают свою ответственность за реализацию обязательств, включенных в коллективный договор.

1.11 По истечении каждого года проводится проверка выполнения коллективного договора на расширенном заседании администрации Общества и Профкома.

1.12 Работодатель и Профком организуют ознакомление всех работников Общества с коллективным договором (изменениями и дополнениями к нему) в подразделениях под роспись в течение месяца после вступления его (их) в силу. Порядок ознакомления определяется руководителем подразделения.

При поступлении на работу каждый работник должен быть ознакомлен с действующим в Обществе коллективным договором (до подписания трудового договора).

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Работники имеют право на:

2.1.1 Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.2 Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором.

2.1.3 Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

2.1.4 Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.

2.1.5 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.

2.1.6 Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.1.7 Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.8 Участие в управлении Обществом в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.1.9 Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

2.1.10 Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.1.11 Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.12 Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.13 Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2 Работники обязаны:

2.2.1 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.2.2 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.2.3 Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.4 Выполнять установленные нормы труда.

2.2.5 Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.2.6 Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

2.2.7 Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.2.8 Использовать специально оборудованные площадки (контейнеры) для раздельного накопления твердых коммунальных отходов по видам отходов.

2.3 Работодатель имеет право:

2.3.1 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.3.2 Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.3.3 Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

2.3.4 Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.3.5 Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.3.6 Принимать локальные нормативные акты.

2.3.7 Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.3.8 Создавать производственный совет в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.3.9 Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.4. Работодатель обязан:

2.4.1 Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.4.2 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.4.3 Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.4.4 Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.4.5 Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.4.6 Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.4.7 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.4.8 Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.4.9 Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4.10 Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.11 Рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать Профкому о принятых мерах.

2.4.12 Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Обществом в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.4.13 Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.4.14 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.4.15 Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.16 Оборудовать площадки (установить контейнеры) для раздельного накопления твердых коммунальных отходов по видам отходов.

2.4.17 Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.5 Профком обязуется:

2.5.1 Добиваться улучшения условий труда и отдыха работников.

2.5.2 Содействовать укреплению трудовой дисциплины.

2.5.3 Защищать законные права и интересы работников.

2.5.4 Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в Обществе, а также требовать устранения выявленных нарушений.

2.5.5 Организовывать проведение культурно-массовых и оздоровительных мероприятий с привлечением работников Общества и членов их семей.

2.5.6 Противодействовать проведению забастовок при своевременном и полном выполнении настоящего коллективного договора.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1 Работодатель при установлении системы оплаты труда руководствуется законами Российской Федерации и действующими нормативными документами.

3.2 Оплата труда работников производится на основе ежегодно составляемого и утверждаемого Работодателем штатного расписания Общества, а также устанавливаемых тарифных ставок.

3.3 Наряду со схемой должностных окладов (окладов) и тарифных ставок в Обществе действует система дополнительных мер материального стимулирования в соответствии с Положением о премировании работников АО «ЛИТ-ФОНОН» (приложение № 5).

3.4 Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, пересмотр системы оплаты труда, форм материального поощрения, осуществляется Работодателем с учетом мнения Профкома.

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

3.6 Отдельной категории работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата согласно приложению № 2.

3.7 Сверхурочная работа оплачивается:

- при повременной оплате труда – первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере установленной работнику часовой тарифной ставки (оклада);

- при сдельной оплате труда – первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере установленной сдельной расценки.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.8 Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 40 процентов тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.9 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10 Установить на период с 01 января по 31 марта и с 01 ноября по 31 декабря ежегодную надбавку за работу по уборке территории Общества в сложных метеорологических условиях отдельной категории работников административно-хозяйственного отдела согласно приложению № 6.

3.11 Установить ежемесячную надбавку к должностному окладу (окладу) работника, назначенного ответственным за организацию обработки персональных данных в Обществе, в размере 5000 рублей пропорционально отработанному времени.

3.12 Производить единовременную выплату работникам-юбилярам, достигшим возраста 50 лет и старшего возраста, кратного пяти, при стаже работы в Обществе не менее одного года. Размер выплаты при стаже работы в Обществе:

- от одного года до пяти лет – 5000 рублей;
- свыше пяти лет – 10000 рублей.

3.13 Работодатель и работники обязуются сокращать затраты на производство продукции, сэкономленные средства направлять в том числе и на повышение заработной платы работников Общества.

3.14 Профком обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в органы государственной инспекции труда при невыполнении трудового законодательства и условий коллективного договора в части оплаты труда.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка АО «ЛИТ-ФОНОН» (приложение № 4) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2 Для работников Общества с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю) устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.
- время перерыва для отдыха и питания с 12 часов до 13 часов.

4.3 Для определенной категории работников, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка Общества, устанавливаются:

- суммированный учет рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.4 По соглашению между работником и Работодателем работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.5 Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у Работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6 Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

4.7 Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

4.8 Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.9 Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.10 Очерёдность предоставления работникам ежегодных основных оплачиваемых отпусков и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков определяется графиками отпусков соответствующего подразделения Общества, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Работникам Общества: участникам ВОВ, труженикам тыла и жителям блокадного Ленинграда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, ветеранам боевых действий, лицам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодные оплачиваемые отпуска (основные и дополнительные) предоставляются в любое время по их желанию.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы.

4.11 Установить отдельной категории работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени согласно приложению № 2.

4.12 По семейным обстоятельствам работникам по их письменным заявлениям предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- | | |
|--------------------------------|---------|
| - заключение брака | 2 дня; |
| - рождение ребенка | 2 дня; |
| - смерть близких родственников | 2 дня; |
| - смерть других родственников | 1 день; |
| - вступление в брак детей | 1 день; |

- сотрудникам, имеющим детей, впервые поступающих в школу, а также перешедших во второй и последующие классы, до четвертого включительно 1 день (1 сентября или в другой первый день наступающего учебного года).

Близкими родственниками являются родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и их дети, дедушки, бабушки и их внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

Предоставляемые дни (за исключением 1 сентября или другого первого дня наступающего учебного года, а также дня вступления в брак детей) должны быть использованы в течение 30-ти календарных дней с момента наступления перечисленных выше случаев, при этом предоставляемые 2 дня могут быть использованы по одному дню в указанный выше период.

Работникам, работающим в режиме сутки через трое, во всех перечисленных выше случаях предоставляется свободное от работы время на один суточный рабочий день с сохранением заработной платы без изменения утвержденного графика работы.

4.13 Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается, за исключением года рождения второго ребенка или последующих детей, когда указанный отпуск может быть использован в следующем году.

4.14 Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери предоставляется по их просьбе отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.15 Исчисление среднего заработка для оплаты отпусков производится в соответствии с действующим законодательством и правовыми нормативными актами.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.16 Профком обязуется:

- представлять Работодателю своё мотивированное мнение при формировании графика отпусков подразделений Общества;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса РФ в случаях привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1 Работодатель и Профком признают, что важнейшим условием благополучия человека является занятость, и предпринимают все возможные меры к сохранению рабочих мест в Обществе.

5.2 При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Обществе Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

5.3 Трудовые договоры с работниками заключаются, как правило, на неопределенный срок.

5.4 В трудовом договоре может предусматриваться обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

5.5 При принятии решения о сокращении численности или штата работников Общества и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два ме-

сяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым увольнением работников считается увольнение двух и более процентов численности работающих в течение девяноста календарных дней.

5.6 При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, отдается:

- работникам предпенсионного возраста, под которым понимается период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно;
- работникам, награжденным государственными наградами, имеющим поощрения за время работы в Обществе;
- работникам, имеющим звание «Ветеран труда» или приравненное к нему.

5.7 Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, для поиска нового места работы предоставляется свободное от работы время (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

5.8 При наличии в Обществе вакантных рабочих мест работникам, увольняемым по сокращению численности или штата, предоставляется по их желанию возможность пройти переподготовку за счет Общества для работы на вакантном рабочем месте.

5.9 Работодатель производит оплату стоимости обучения работника при направлении последнего в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, на профессиональную переподготовку (повышение квалификации) по профильным специальностям, а также на обучение для получения первого высшего образования по профильным специальностям.

Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры

по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1 Работодатель и работники обязуются выполнять в установленные сроки План мероприятий по охране труда (приложение № 1).

6.2 В Обществе действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей Работодателя и работников.

Членам комиссии по охране труда для исполнения возложенных на них дополнительных функций предоставляется время в течение рабочего дня с сохранением заработной платы, но не более 2-х часов в неделю.

Члены комиссии должны проходить обучение по охране труда за счет средств Общества.

Увольнение членов комиссии по охране труда из числа представителей работников по инициативе Работодателя, в связи с сокращением численности работников, возможно только с согласия Профкома.

6.3. Стороны договорились осуществлять через комиссию по охране труда контроль за соблюдением законодательства о труде, а также правил, норм и инструкций по охране труда, производственной санитарии и оздоровительных мероприятий.

6.4 Работодатель обязуется:

6.4.1 Обеспечить приоритетность финансирования мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

6.4.2 Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.4.3 Обеспечить своевременную и бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с утвержденными нормами.

6.4.4 Обеспечить своевременную и бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами (приложение № 3).

6.4.5 Ежегодно, в соответствии с требованиями нормативных документов, организовывать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обязательные психиатрические освидетельствования работников. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.4.6 Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.4.7 Обеспечить проведение соответствующих инструктажей для работников по охране труда и пожарной безопасности, обучение работников безопасным методам, приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.4.8 Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками индивидуальных средств защиты.

6.4.9 Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Профкома.

6.4.10 Обеспечить работу столовой для возможности приема работниками горячей пищи во время перерыва для отдыха и питания.

6.5 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными актами требования охраны труда, в том числе:

6.5.1 Правильно применять средства индивидуальной защиты.

6.5.2 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.3 Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, другие обязательные медицинские осмотры в соответствии с установленным в Обществе порядком.

Работники, не прошедшие медицинский осмотр (обследование, обязательное психиатрическое освидетельствования) в установленные сроки без уважительных причин, к работе допускаться не будут.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1 Работодатель обязуется выплачивать единовременное пособие работникам:

а) которым назначена трудовая пенсия по старости, при их увольнении по собственному желанию, в зависимости от трудового вклада, стажа работы и средней заработной платы:

- в размере месячного среднего заработка - при стаже работы в Обществе от 10 до 20 лет;

- в размере двухмесячного среднего заработка - при стаже работы в Обществе более 20 лет.

б) имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно, ежегодно, к 1 сентября, в размере 10000 рублей на каждого ребенка;

в) многодетным матерям (отцам), одиноким матерям (отцам), опекунам ребенка, вдовам (вдовцам), ежегодно, к 1 июня, в размере 10000 рублей на каждого ребенка – до достижения детьми 18-ти летнего возраста.

При работе в Обществе обоих родителей указанные в подпунктах б) и в) выплаты производятся только одному из родителей по выбору получателей единовременного пособия.

7.2. Работодатель обязуется предусмотреть выделение денежных средств на:

- частичное, один раз в год, возмещение стоимости путёвок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников Общества в размере 20000 рублей;

- приобретение путевок для санаторно-курортного лечения на территории Российской Федерации и Республики Беларусь работников Общества, награждённых знаком отличия в труде “Заслуженный работник АО «ЛИТ-ФОНОН»” I степени, по заявлению работников, один раз в три года с полной оплатой стоимости путевок;

- частичную оплату путёвок в детские оздоровительные учреждения и полную оплату стоимости билетов на Новогодние праздничные мероприятия для детей работников Общества в возрасте до 14 лет;

- частичную оплату путевок на мероприятия выходного дня культурно-массового характера;

- единовременное пособие работникам при рождении ребенка в размере 15000 рублей;

- организацию и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий с участием работников Общества;

- благотворительную деятельность.

Объем денежных средств, выделяемых Работодателем на указанные выше цели, составляет:

- на 2020 год – 1000,0 тыс. рублей;

- на 2021 год – 1000,0 тыс. рублей;

- на 2022 год – 1000,0 тыс. рублей.

Планируемая на текущий год сумма денежных средств, ежегодно выделяемых Работодателем на перечисленные выше мероприятия, может увеличиваться на сумму денежных средств, не использованных в предыдущем году.

7.3 Профком обязуется:

- обеспечивать приобретение билетов на новогодние представления для детей работников Общества, предусматривая ежегодное выделение на эти цели 80,0 тыс. рублей из профсоюзного бюджета;

- оказывать помощь молодёжи в соблюдении законодательно установленных для неё льгот и дополнительных гарантий;

- выделять ежегодно из средств профсоюзного бюджета не менее 200,0 тыс. рублей на организацию культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в Обществе;

- выделять ежегодно денежные средства в размере не менее 50,0 тыс. рублей для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребёнка, при серьёзных материальных затруднениях.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения руководствуясь законодательством РФ, Законом города Москвы «О социальном партнерстве», настоящим коллективным договором.

8.2. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

8.3. Работодатель содействует деятельности Профкома, реализации законных прав работников.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профкома со стороны руководителей подразделений, других должностных лиц Общества.

8.4 Работодатель бесплатно предоставляет Профкому помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций).

8.5 Для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон, местный телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью. Работодатель бесплатно производит множительные и переплетные работы для нужд Профкома.

8.6 Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

8.7 Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.8 Работодатель учитывает мнение Профкома в таких случаях как:

- временное (на срок до шести месяцев) введение режима неполного рабочего времени по основанию, указанному в Трудовом кодексе РФ, и отмена такого режима ранее срока, на который он был установлен;

- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2, 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ (ч. 4 ст. 99 Трудового кодекса РФ);

- привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных соответствующими частями статьи 113 Трудового кодекса РФ;

- утверждение графика отпусков;

- утверждение формы расчетного листка;

- введение и применение системы нормирования труда;

- введение предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, мер при угрозе массовых увольнений работников.

Мнение Профкома учитывается в том числе при утверждении правил внутреннего трудового распорядка Общества, в случае принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда.

8.9. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в трехдневный срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать мотивированные решения.

8.10 Работодатель обеспечивает участие председателя Профкома или его представителя в совещаниях по вопросам управления и развития Общества с правом совещательного голоса.

Представитель Профкома в обязательном порядке включается в комиссии по реорганизации (ликвидации) Общества, специальной оценке условий труда на рабочих местах, расследованию несчастных случаев на производстве.

8.11 Председателю Профкома, не освобожденному от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе Общества предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 6 календарных дней.

8.12 Для выполнения общественных обязанностей членам Профкома предоставляется свободное время, с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя, в количестве:

- председателю Профкома – не более 5-ти часов в неделю;
- другим членам Профкома – не более 2-х часов в неделю.

8.13 Члены Профкома освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными вышестоящими профсоюзными органами.

8.14. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8.15 Работники, избранные в Профком, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома, а председатель Профкома – без предварительного согласия Московской территориальной организации Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 На основании статьи 50 Трудового кодекса РФ и Закона города Москвы «О социальном партнерстве» Работодатель в 7-дневный срок направляет подписанный сторонами коллективный договор на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

9.2 Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10. ПРИЛОЖЕНИЯ

1. План мероприятий по охране труда на 2020-2022 гг.
2. Перечень профессий (должностей) работников АО «ЛИТ-ФОНОН», занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются повышенная оплата труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенная продолжительность рабочего времени.

3. Перечень профессий и должностей работников АО «ЛИТ-ФОНОН», имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств, и Нормы выдачи указанных средств.

4. Правила внутреннего трудового распорядка Акционерного общества «ЛИТ-ФОНОН».

5. Положение о премировании работников АО «ЛИТ-ФОНОН».

6. Перечень должностей работников административно-хозяйственного отдела АО «ЛИТ-ФОНОН», которым устанавливается надбавка за работу по уборке территории Общества в сложных метеорологических условиях.

Приложение № 1
к коллективному договору АО «ЛИТ-ФОНОН»
на период с 01.01.2020 г. по 31.12.2022 г.

**План
мероприятий по охране труда на 2020-2022 гг.**

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Запланированные расходы, тыс. руб.
1.	Проведение специальной оценки условий труда	2020 - 2022 гг. (по отдельному графику)	Руководители подразделений; руководитель службы ОТ; аттестующая организация	900,0
2.	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами	Ежегодно	Руководитель службы ОТ; фельдшер здравпункта; нач. отдела кадров; руководители подразделений.	800,0
Улучшение условий труда по фактору искусственное и естественное освещение				
3.	Замена неисправных ламп в светильниках, установка, при необходимости, дополнительных светильников для увеличения освещенности на рабочих местах до нормативных значений	По необходимости	Главный инженер; главный энергетик; руководители подразделений; руководитель службы ОТ	80,0
4.	Замена покрытия зенитных фонарей на пандусе	II-III кв. 2021 г.	Главный инженер; зам. ген. директора по производству; начальник ОЭКСиР; начальник РЭЦ	250,0
5.	Замена светильников внутреннего освещения на светодиодные	2020 - 2022 гг.	Главный энергетик; начальник ОЭКСиР	250,0
Улучшение условий труда по СИЗ				
6.	Корректировка Норм бесплатной выдачи работникам СИЗ (по результатам специальной оценки условий труда)	по результатам спец. оценки условий труда	Руководитель службы ОТ; руководители подразделений	-
7.	Обеспечение работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными Нормами. Приобретение монтажной оснастки и приспособлений для безопасной работы.	постоянно, в соответствии с утвержденными Нормами	Руководители подразделений; начальник ОМТСиК; руководитель службы ОТ	ежегодно 1000,0

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Запланированные расходы, тыс. руб.
8.	Приобретение и своевременная выдача работникам смывающих и обезвреживающих средств	постоянно, в соответствии с утвержденными Нормами	Руководители подразделений; начальник ОМТСиК; руководитель службы ОТ	ежегодно 300,0
Улучшение условий труда по фактору микроклимат				
9.	Проверка эффективности систем вентиляции и кондиционирования воздуха производственных и бытовых помещений, аспирационных установок, проведение их технического обслуживания, ремонта, очистки, установку новых, замена старых.	2020 -2022 гг. по отдельному графику	Главный инженер; начальник ООСВ и КВ; руководители подразделений	500,0
10.	Разработка проекта систем вентиляции для производственных участков НПК (5-й этаж)	До 2022г.	Главный инженер; начальник ОЭКСиР; начальник ООСВ и КВ	1 500,0
11.	Диспетчеризация систем вентиляции и кондиционирования.	До 2022г.	Главный инженер; Начальник ООСВ и КВ	1000,0
12.	Разработка проекта системы вентиляции технического этажа.	II-III квартал 2020г.	Главный инженер; начальник ОЭКСиР; начальник ООСВ и КВ	500,0
13.	Ремонт отопительной системы здания с заменой отопительных приборов и трубопроводов.	ежегодно по отдельному графику до 2021 г.	Главный инженер; начальник ОЭКСиР; начальник РЭЦ	14000,0
14.	Замена окон в производственных и административных помещениях	по отдельному плану до 2021 г.	Главный инженер; начальник ОЭКСиР; начальник РЭЦ	750,0
Мероприятия по обеспечению безопасности работников				
15.	Разработка проекта и ремонт входной группы центрального входа	II-IV кв. 2021 г.	Главный инженер; начальник ОЭКСиР; начальник РЭЦ	20000,0
16.	Ремонт асфальтового покрытия на внутренней территории, тротуаров, нанесение разметки, оборудование пешеходных дорожек.	2020 - 2022 .г.	Главный инженер; начальник ОЭКСиР; зам. гендиректора по производству; начальник РЭЦ	1000,0
17.	Замена внутреннего пожарного водопровода здания.	I-II кв. 2020 г.	Главный инженер; нач. отдела ПБиТН	15000,0
18.	Проведение проверок исправности контура заземления здания и эксплуатационных испытаний электроустановок и электрооборудования здания	ежегодно	Главный инженер; главный энергетик	400,0

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Запланированные расходы, тыс. руб.
19.	Оборудование холла главного входа, а также входов А и В, здания дорожками с синтетическим покрытием на резиновой основе.	I - III кв. 2020 г.	Зам. Ген. директора по производству; зам. начальника АХО	200,0
20.	Приобретение (обновление) средств ограждения, знаков, плакатов для обозначения границ опасных зон (участков) проведения работ повышенной опасности	I - IV кв. 2020 г.	Главный инженер; главный энергетик; начальник РЭЦ; руководитель службы ОТ	100,0
Улучшение санитарно-гигиенических и бытовых условий				
21.	Ремонт санитарно-бытовых помещений, оснащение их необходимым оборудованием.	ежегодно по отдельному графику	Главный инженер; начальник ОЭКСиР; начальник РЭЦ	4500,0
22.	Ремонт системы хозяйственно-бытовой и технической канализации	II-IV кв. 2020 г.	Главный инженер; начальник ОЭКСиР; начальник РЭЦ	30000,0
23.	Ремонт сетей горячего водоснабжения	II-IV кв. 2020 г.	Главный инженер; начальник ОЭКСиР; начальник РЭЦ	16000,0
24.	Ремонт технических сетей оборотного водоснабжения	II-IV кв. 2020 г.	Главный инженер; начальник ОЭКСиР; начальник РЭЦ	9000,0
Организация обучения по охране труда				
25.	Организация обучения, инструктажей и проверки знаний руководящего состава, специалистов и работников по охране труда, электробезопасности, правилам эксплуатации лифтов, тепловых энергоустановок, пожарно-технического минимума и др.	ежегодно по отдельному графику	Руководитель службы ОТ; руководители подразделений	900,0
26.	Обновление и актуализация наглядных пособий и агитационных плакатов по охране труда, приобретение печатных изданий нормативных актов и литературы в области охраны труда	ежегодно по отдельному графику	Руководитель службы ОТ; руководители подразделений	150,0

Председатель профсоюзного
комитета АО «ЛИТ-ФОНОН»

Г.П. Жукова

«10» декабря 2019 г.

Генеральный директор
АО «ЛИТ-ФОНОН»

С.А. Гуз

«10» декабря 2019 г.

Приложение № 2
к коллективному договору АО «ЛИТ-ФОНОН»
на период с 01.01.2020 г. по 31.12.2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) работников АО «ЛИТ-ФОНОН», занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются повышенная оплата труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенная продолжительность рабочего времени

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование профессии, должности (выполняемой работы)	Размер доплаты (в % от тарифной ставки, оклада)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (календарных дней)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (часов в неделю)
1	НПК	Рентгенгониометрист	10	-	-
2	НПК	Шлифовщик пьезокварцевых пластин и кристаллов	10	-	-
3	НПК	Травильщик прецизионного травления	10	-	-
4	НПК	Оператор прецизионной фотолитографии	10	-	-
5	НПК	Металлизатор, занятый металлизацией кристаллов	10	-	-
6	НПК	Ведущий инженер-технолог (прецизионное травление, нанесение специальных видов покрытия из металлов и сплавов)	10	-	-
7	НПК	Старший инженер-технолог (прецизионное травление, нанесение специальных видов покрытия из металлов и сплавов)	10	-	-
8	НПК	Инженер-технолог (прецизионное травление, нанесение специальных видов покрытия из металлов и сплавов)	10	-	-
9	НПК	Наладчик технологического, вакуумного оборудования	10	-	-
10	НПК	Наладчик технологического оборудования	10	-	-
11	РЭЦ	Штукатур-маляр	5	7	-

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование профессии, должности (выполняемой работы)	Размер доплаты (в % от тарифной ставки, оклада)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (календарных дней)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (часов в неделю)
12	РЭЦ	Электрогазосварщик ручной сварки	5	7	-
13	РЭЦ	Бригадир	5	7	-
14	РЭЦ	Бригадир участка	5	7	-
15	РЭЦ	Слесарь-сантехник, дежурный слесарь-сантехник	5	7	-
16	АХО	Бригадир уборщиков территории - разнорабочих	5	-	-
17	АХО	Уборщик территории - разнорабочий	5	-	-
18	АХО	Подсобный рабочий	5	-	-
19	АХО	Сортировщик отходов	5	-	-
20	ОГЭ	Сменный мастер	5	-	-
21	ОГЭ	Электромонтер по обслуживанию и ремонту оборудования	5	-	-
22	ООС-ВиКВ	Бригадир механиков по обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования воздуха	5	-	-
23	ООС-ВиКВ	Дежурный механик по обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования воздуха	5	-	-
24	ООС-ВиКВ	Механик по обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования воздуха	5	-	-
25	ООС-ВиКВ	Промышленный альпинист	5	-	-

Председатель профсоюзного
комитета АО «ЛИТ-ФОНОН»
Г.П. Жукова

«10» декабря 2019 г.



Генеральный директор
АО «ЛИТ-ФОНОН»
С.А. Гуз

«10» декабря 2019 г.



Приложение № 3
к коллективному договору АО «ЛИТ-ФОНОН»
на период с 01.01.2020 г. по 31.12.2022 г.

**Перечень
профессий и должностей работников АО «ЛИТ-ФОНОН», имеющих
право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих
средств, и Нормы выдачи указанных средств**

№ п.п.	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование подразделений, профессий и должностей	Норма выдачи на 1 месяц (на одного работника)
1	Мыло туалетное или жидкие моющие средства	<u>НПК</u> - наладчик технологического оборудования - наладчик технологического, вакуумного оборудования - аппаратчик деионизации - техник-механик по обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования воздуха - инженер-технолог - старший инженер - техник - рентгенгониометрист - ведущий инженер-технолог (участок химической обработки кварца) - старший инженер-технолог (участок химической обработки кварца) - инженер-технолог (участок химической обработки кварца) - шлифовщик пьезокварцевых пластин и кристаллов - ученик шлифовщика пьезокварцевых пластин и кристаллов - металлизатор, занятый металлизацией кристаллов - ученик металлизатора, занятого металлизацией кристаллов - старший инженер-технолог (участок металлизации) - оператор прецизионной фотолитографии - ученик оператора прецизионной фотолитографии - травильщик прецизионного травления - ученик травильщика прецизионного травления - лакировщик - ученик лакировщика <u>Лаборатория 15</u> - ведущий инженер-технолог	200 г.(250 мл.)

№ п.п.	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование подразделений, профессий и должностей	Норма выдачи на 1 месяц (на одного ра- ботника)
		- главный технолог - монтажник РЭА и приборов - регулировщик РЭА и приборов <u>РЭЦ</u> - штукатур-маляр - бригадир участка - слесарь-сантехник - дежурный слесарь-сантехник - бригадир - электрогазосварщик ручной сварки - машинист компрессорных установок <u>Отдел по обслуживанию СВ и КВ</u> - слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике - мастер - бригадир механиков по обслуживанию СВ и КВ - механик по обслуживанию СВ и КВ - дежурный механик по обслуживанию СВ и КВ - промышленный альпинист <u>Отдел главного энергетика</u> - лифтер-оператор - бригадир - электромонтер по обслуживанию и ремонту оборудования - сменный мастер <u>АХО</u> - начальник участка – зав. складом - уборщица служебных и производственных помещений - автомеханик - медицинская сестра - фельдшер <u>Участок оперативной полиграфии</u> - начальник участка - машинист резальных машин - техник <u>СПЛ</u> - начальник лаборатории - инженер-технолог <u>ОМТСиК</u> - заведующий складом - инженер - кладовщик - подсобный рабочий <u>Испытательная лаборатория</u> - ведущий инженер (испытательная лаборатория)	

№ п.п.	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование подразделений, профессий и должностей	Норма выдачи на 1 месяц (на одного работника)
2	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	- испытатель деталей и приборов (испытательная лаборатория) <u>Отдел КПС</u>	800 г. (мл.)*
3		<u>АХО</u> - подсобный рабочий - водитель транспортно-уборочной машины - бригадир уборщиков территории-разнорабочих - уборщик территории – разнорабочий - сортировщик отходов	300 г. (500 мл.)
4		<u>НПК</u> - наладчик технологического оборудования - наладчик технологического, вакуумного оборудования - аппаратчик деионизации - техник-механик по обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования воздуха - старший инженер - ведущий инженер-технолог (участок химической обработки кварца) - старший инженер-технолог (участок химической обработки кварца) - инженер-технолог (участок химической обработки кварца) - шлифовщик пьезокварцевых пластин и кристаллов - ученик шлифовщика пьезокварцевых пластин и кристаллов - металлатор, занятый металлизацией кристаллов - ученик металлатора, занятого металлизацией кристаллов - старший инженер-технолог (участок металлизации) - оператор прецизионной фотолитографии - ученик оператора прецизионной фотолитографии - травильщик прецизионного травления - ученик травильщика прецизионного травления - лакировщик - ученик лакировщика	100 мл.

№ п.п.	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование подразделений, профессий и должностей	Норма выдачи на 1 месяц (на одного ра- ботника)
5	Очищающие кремы, гели и пасты ***	<u>Лаборатория 15</u> - ведущий инженер-технолог - главный технолог <u>РЭЦ</u> - штукатур-маляр - бригадир участка - слесарь-сантехник - дежурный слесарь-сантехник - бригадир - электрогазосварщик ручной сварки - машинист компрессорных установок <u>АХО</u> - водитель транспортно-уборочной маши- ны - уборщица служебных и производствен- ных помещений - медицинская сестра - фельдшер <u>Участок оперативной полиграфии</u> - начальник участка - машинист резальных машин - техник <u>СПЛ</u> - начальник лаборатории - инженер-технолог <u>НПК</u> - наладчик технологического оборудова- ния - наладчик технологического, вакуумного оборудования - техник-механик по обслуживанию сис- тем вентиляции и кондиционирования воздуха - старший инженер - шлифовщик пьезокварцевых пластин и кристаллов - ученик шлифовщика пьезокварцевых пластин и кристаллов <u>РЭЦ</u> - штукатур-маляр - бригадир участка - слесарь-сантехник - дежурный слесарь-сантехник - бригадир <u>Отдел по обслуживанию СВ и КВ</u> - слесарь по контрольно-измерительным приборам и аппаратуре - бригадир механиков по обслуживанию	200 мл.

№ п.п.	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование подразделений, профессий и должностей	Норма выдачи на 1 месяц (на одного ра- ботника)
6	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии***	СВ и КВ - механик по обслуживанию СВ и КВ - дежурный механик по обслуживанию СВ и КВ - промышленный альпинист <u>НПК</u> - наладчик технологического оборудова- ния - наладчик технологического, вакуумного оборудования - аппаратчик деионизации - техник-механик по обслуживанию сис- тем вентиляции и кондиционирования воздуха - старший инженер - ведущий инженер-технолог (участок хи- мической обработки кварца) - старший инженер-технолог (участок хи- мической обработки кварца) - инженер-технолог (участок химической обработки кварца) - шлифовщик пьезокварцевых пластин и кристаллов - ученик шлифовщика пьезокварцевых пластин и кристаллов - металлизатор, занятый металлизацией кристаллов - ученик металлизатора, занятого метал- лизацией кристаллов - старший инженер-технолог (участок ме- таллизации) - оператор прецизионной фотолитографии - ученик оператора прецизионной фотоли- тографии - травильщик прецизионного травления - ученик травильщика прецизионного травления - лакировщик - ученик лакировщика <u>Лаборатория 15</u> - старший инженер-технолог - старший техник <u>РЭЦ</u> - штукатур-маляр - бригадир участка - слесарь-сантехник - дежурный слесарь-сантехник - бригадир	100 мл.

№ п.п.	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование подразделений, профессий и должностей	Норма выдачи на 1 месяц (на одного работника)
7	Стиральный порошок (для стирки специальной (форменной) одежды)	- электрогазосварщик ручной сварки - машинист компрессорных установок АХО - водитель транспортно-уборочной машины - уборщица служебных и производственных помещений - медицинская сестра - фельдшер Участок оперативной полиграфии - начальник участка - машинист резальных машин - техник СПЛ - начальник лаборатории - инженер-технолог НПК Лаборатория 15 РЭЦ Отдел по обслуживанию СВ и КВ Отдел главного энергетика АХО СПЛ Участок оперативной полиграфии Отдел КПС	7000 г.** 1800 г.** 4000 г.** 1500 г.** 2400 г.** 5500 г.** 300 г.** 450 г.** 6000 г.**

Примечание:

*количество указано на подразделение

**количество указано на подразделение, из расчета:

- 150 г. на одного работника РЭЦ, ООСВиКВ, ОГЭ, АХО, СПЛ, участка оперативной полиграфии, ОКПС, а также групп ремонта приборов и оборудования НПК;

- 50 г. на одного работника НПК, лаборатории 15;

***в соответствии с Рекомендациями.

Председатель профсоюзного
комитета АО «ЛИТ-ФОНОН»

Г.П. Жукова

«10» декабря 2019 г.

Генеральный директор
АО «ЛИТ-ФОНОН»

С.А. Гуз

«10» декабря 2019 г.

Рекомендации по выбору и применению смывающих и обезвреживающих средств

Выбор смывающих и обезвреживающих средств производится на основании технологического процесса, используемых материалов и сырья, сведений о наличии вредных загрязняющих веществ, с которыми контактирует работник во время производственного процесса, отраженных в карте аттестации рабочего места.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями (пыль, пот), для использования в душевых и около умывальников работникам выдается туалетное мыло или жидкие моющие средства (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и т.д.). Не допускается замена туалетного мыла или жидких моющих средств хозяйственным мылом и другими, агрессивными для кожи, средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, стиральные порошки и т.д.), каустической содой и др.).

К группе защитных средств относятся кремы и мази, предназначенные для защиты кожи от воздействия вредных и опасных производственных факторов. Защитные кремы и мази образуют барьер, препятствующий контакту химических веществ с кожей или замедляющий их вредное воздействие на кожу.

Защитный крем восстанавливает жировую смазку кожи, которая смывается при контакте с растворителями и в результате частого умывания.

По своему назначению и физико-химическим свойствам защитные кремы делятся на две большие группы: **гидрофильные** и **гидрофобные**.

Защитные кремы гидрофильного действия содержат вещества, легко смачиваемые водой и растворимые в ней. Они защищают кожу от жиров, технических масел, смазок, сажи, лаков, красок, смол, нефтепродуктов, органических растворителей, углеводов и т.д., или тех веществ, которые не растворяются в воде.

Защитные кремы гидрофобного действия не растворяются в воде и не смачиваются ею. Кремы этой группы защищают кожу от вредного воздействия воды и водных растворов различных веществ (водных растворов кислот, щелочей, солей и щелочемасляных эмульсий).

Перечень промышленных загрязнителей, которые встречаются на рабочих местах структурных подразделений АО "ЛИТ-ФОНОН", при воздействии которых необходимо применение защитных кремов, представлен в *Таблице 1*.

Таблица 1

Защитные дерматологические средства	Промышленные загрязнители
Защитный крем гидрофильного действия	антисептики маслянистые бензин топливный бензин "Калоша" дизельное топливо керосин клей лаки масла минеральные нефтяные (индустриальное, дизельное, трансформаторное, цилиндрическое, компрессорное) масляные краски и эмали ПФ мастики натирочные пасты олифа

Защитные дерматологические средства	Промышленные загрязнители
	органические растворители скипидар смазки (Литол, солидол, графитовая, ЛЗ-ЦИАТИМ, антикоррозийная, ЦИАТИМ и т.д.) смола смазочно-охлаждающая жидкость (СОЖ) тетрахлорэтилен трихлорэтилен шпатлевки
Защитный крем гидрофобного действия	аммиак ацетон бетон, глина, цемент известь негашеная кальцинированная сода каустическая сода (диНатрий карбонат) кислоты (азотная, серная, соляная, уксусная, плавиковая, фосфорная, щавелевая и т.д.) органические спирты (этиловый, метиловый и т.д.) синтетические моющие средства (СМС) тормозная жидкость тосол хлорная известь, хлорамин, другие дез. средства фенол формальдегид щелочи электролит (кислотный, щелочной)
Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра.
Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии (наносятся на чистую кожу после работы)	Органические растворители, технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефть и нефтепродукты, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, стекольная и др.), мазут, СОЖ на водной и масляной основе, вода, водные растворы, дезинфицирующие средства, растворы цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляные эмульсии и другие рабочие материалы, ношение резиновых перчаток или перчаток из полимерных материалов, негативное влияние окружающей среды

Защитным кремом рекомендуется пользоваться дважды в течение рабочей смены (перед началом рабочей смены и после обеденного перерыва). Перед каждым нанесением крема, тщательно вымыть и высушить руки.

В небольшом количестве (1 - 2 мл) крем нанести на кожу рук и растереть равномерным тонким слоем. Через 2 - 3 минуты крем создает устойчивый защитный слой, и можно приступать к работе. После окончания работы добавить небольшое количество воды (4 - 5 мл) и скатать грязь с рук. Смыть остатки грязи водой.

Запрещается нанесение крема на грязные руки. При применении гидрофильных кремов противопоказаниями являются воздействие воды и водных растворов, а также условия, способствующие повышенному выделению пота. В обоих случаях пленка защитного крема сильно увлажняется, ее соединение с кожей нарушается, вследствие чего уничтожаются ее защитные свойства.

На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, лаки, краски (в том числе полиграфические), смолы, клеи, битум, силикон, графит, различные виды производственной пыли (в т.ч. угольная, металлическая) и т.д.), в дополнение к туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты. Трудносмываемые загрязнения, которые не были нейтрализованы защитными средствами, должны эффективно удаляться с кожного покрова очищающими средствами.

Очищающие средства применяются для очистки рук после работы, до обеденного перерыва и после окончания рабочей смены. Необходимо втереть средство в кожу рук без добавления воды, обращая особое внимание на места между пальцами и под ногтями. Затем добавить небольшое количество воды (4 - 5 мл) и скатать грязь с рук. Смыть остатки грязи водой.

Регенерирующие (восстанавливающие) средства применяются (нанесены на открытые участки тела) после очистки рук в конце рабочего дня.

Для защиты от холода и ветра применять крем для лица и рук до начала работы, выполняемой на открытом воздухе.

Необходимое количество крема: для однократного применения - 1 - 2 мл; на одну рабочую смену - 2 - 5 мл.

Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим и обезвреживающим средствам.

Приложение № 4
к коллективному договору АО «ЛИТ-ФОНОН»
на период с 01.01.2020 г. по 31.12.2022 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
Акционерного общества «ЛИТ-ФОНОН»**

1. Общие положения

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка обеспечивают регулирование трудовых отношений внутри АО «ЛИТ-ФОНОН» (далее по тексту – Общество), установление трудового распорядка, минимизацию потерь, создание эффективной организации труда, рациональное использование рабочего времени, условия для повышения качества работ и услуг, производительности труда, прибыли.

1.2 Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Генеральным директором АО «ЛИТ-ФОНОН» (далее по тексту – Работодатель) в пределах предоставленных ему прав.

1.3 Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работающих в Обществе.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Обязательным предварительному медицинскому осмотру и психиатрическому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, принимаемые на работу на должности (по профессиям), включенным в утвержденные Работодателем Перечни должностей (профессий) работников, для которых устанавливаются обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования, разработанные в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ.

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, связанных с движением транспорта. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Указанные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя.

При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случаев, если в соответствии с

Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, Работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных Трудового кодекса РФ, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.2 В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование Работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и Работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для Работодателя, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка АО «ЛИТ-ФОНОН»);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных Трудовым кодексом РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и Работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении Работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.3 Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
 - 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).
- Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В определенных трудовым законодательством случаях трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.4 Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности Работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

2.5 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Общества и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, главного энергетика, начальника научно-производственного комплекса (НПК «Кварцевые генераторы и резонаторы») - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.6 Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный день начала работы, как изложено выше, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.7. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

В приказе должно быть указано наименование профессии, специальности (должности) согласно штатному расписанию.

2.8 При поступлении работника на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан:

- а) ознакомить работника с коллективным договором;
- б) ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка АО «ЛИТ-ФОНОН»;
- в) ознакомить работника с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ, а также с соответствующими его профессии и должности нормами выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, действующими в Обществе;
- г) проинструктировать работника по охране труда и правилам пожарной безопасности;
- д) ознакомить работника с Положением о порядке обработки и защите персональных данных работников.

Работодатель проводит вводный инструктаж по гражданской обороне с вновь принятыми работниками в течение первого месяца их работы.

2.9 На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством, в том случае, когда работа у данного Работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.10 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

2.11 Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

С приказом Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости

явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у Работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у Работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью).

3. Рабочее время и его использование

3.1 Для работников Общества с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю) устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

- время перерыва для отдыха и питания с 12 часов до 13 часов.

Время начала работы – 9 часов, время окончания работы – 18 часов устанавливаются для работников следующих подразделений: руководство, юридический отдел, финансово-экономический отдел, отдел программного и аппаратного обеспечения, лаборатория 15.

Время начала работы – 8 часов, время окончания работы – 17 часов устанавливаются для работников следующих подразделений: научно-производственный комплекс «Кварцевые генераторы и резонаторы» (за исключением ведущих инженеров, операторов технологических установок участка технологических прогонов), служба охраны труда, отдел пожарной безопасности и технического надзора, отдел по обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования воздуха (за исключением дежурных механиков по обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования воздуха), отдел материально-технического снабжения и комплектации, отдел кадров, отдел бухгалтерского учета, отдел эксплуатации, капитального строительства и ремонта, ремонтно-эксплуатационный цех (за исключением дежурных слесарей-сантехников), административно-хозяйственный отдел (за исключением води-

телей, водителей транспортно-уборочной машины, работников здравпункта, уборщиц служебных и производственных помещений), отдел главного энергетика (за исключением сменных мастеров), отдел контрольно-пропускной службы (за исключением оперативных дежурных, дежурных контролеров), участок оперативной полиграфии, санитарно-промышленная лаборатория 001, испытательная лаборатория (за исключением ведущих инженеров, испытателей деталей и приборов).

Для водителей, водителей транспортно-уборочной машины устанавливаются следующие режимы работы:

3.1.1 Время начала работы – 7 часов 45 минут, время окончания работы – 17 часов 15 минут;

- время перерыва для отдыха и питания - с 12 часов до 13 часов 30 минут;
- подготовительное время для выполнения работ перед выездом на линию, в течение которого производится осмотр транспортного средства перед началом работы - с 7 часов 45 минут до 8 часов 00 минут;
- заключительное время для выполнения работ после возвращения с линии, в течение которого производится постановка на стоянку и осмотр транспортного средства - с 17 часов 00 минут до 17 часов 15 минут;
- время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра (предрейсового) и обратно соответственно - с 8 часов 00 минут до 8 часов 05 минут и с 8 часов 20 минут до 8 часов 25 минут соответственно;
- время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра (послерейсового) и обратно - с 16 часов 40 минут до 16 часов 45 минут и 16 часов 55 минут до 17 часов 00 минут соответственно (для водителей);
- время проведения медицинского осмотра перед выездом на линию (предрейсового) - с 8 часов 05 минут до 8 часов 20 минут;
- время проведения медицинского осмотра после возвращения с линии (послерейсового) - с 16 часов 45 минут до 16 часов 55 минут (для водителей).

3.1.2. Время начала работы – 8 часов 00 минут, время окончания работы – 17 часов 15 минут;

- время перерыва для отдыха и питания - с 12 часов до 13 часов 15 минут;
- подготовительное время для выполнения работ перед выездом на линию, в течение которого производится осмотр транспортного средства перед началом работы - с 8 часов 00 минут до 8 часов 15 минут;
- заключительное время для выполнения работ после возвращения с линии, в течение которого производится постановка на стоянку и осмотр транспортного средства - с 17 часов 00 минут до 17 часов 15 минут;
- время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра (предрейсового) и обратно соответственно - с 8 часов 15 минут до 8 часов 20 минут и с 8 часов 30 минут до 8 часов 35 минут соответственно;
- время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра (послерейсового) и обратно - с 16 часов 40 минут до 16 часов 45 минут и 16 часов 55 минут до 17 часов 00 минут соответственно (для водителей);
- время проведения медицинского осмотра перед выездом на линию (предрейсового) - с 8 часов 20 минут до 8 часов 30 минут;
- время проведения медицинского осмотра после возвращения с линии (послерейсового) - с 16 часов 45 минут до 16 часов 55 минут (для водителей).

Конкретный режим работы для водителей, водителей транспортно-уборочной машины устанавливается в трудовом договоре.

3.2 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 Трудового кодекса РФ для лиц соответствующего возраста.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

Перечень профессий (должностей) работников АО «ЛИТ-ФОНОН», занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда с сокращенной продолжительностью рабочего времени устанавливается коллективным договором.

3.3 По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.3.1 Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.4 Продолжительность ежедневной работы не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса РФ:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

3.5 Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

3.6 Для перечисленных ниже категорий работников Общества устанавливается суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом один год, режимом работы сутки через трое и с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

- отдел контрольно-пропускной службы: оперативный дежурный, дежурный контролер, Время начала работы – 8 часов, продолжительность рабочего дня – 24 часа. В течение рабочего дня устанавливаются два перерыва для отдыха и питания, продолжительностью 1 час каждый, в интервале времени – с 10 часов до 12 часов и с 15 часов до 17 часов. Продолжительность рабочего времени 22 часа. Конкретное время для отдыха и питания работника определяется начальником отдела (контрольно-пропускной службы).

- испытательная лаборатория: ведущий инженер, испытатель деталей и приборов. Время начала работы – 8 часов, продолжительность рабочего дня – 24 часа. В связи с непрерывностью производственного процесса, связанного с испытанием продукции и невозможностью предоставления указанным выше работникам перерыва для отдыха и питания, предоставить для ведущих инженеров и испытателей

деталей и приборов возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в комнате № 269. Продолжительность рабочего времени 24 часа.

- участок технологических прогонов (научно-производственного комплекса «Кварцевые генераторы и резонаторы»): ведущий инженер, оператор технологических установок. Время начала работы – 8 часов, продолжительность рабочего дня – 24 часа. В связи с непрерывностью производственного процесса, связанного с технологическим циклом и невозможностью предоставления указанным выше работникам перерыва для отдыха и питания, предоставить для ведущих инженеров и операторов технологических установок возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в комнате № 269. Продолжительность рабочего времени 24 часа.

- отдел главного энергетика: сменный мастер. Время начала работы – 8 часов, продолжительность рабочего дня – 24 часа. В течение рабочего дня устанавливаются два перерыва для отдыха и питания, продолжительностью 1 час каждый, с 13 часов до 14 часов и с 20 часов до 21 часа. Продолжительность рабочего времени 22 часа.

- отдел по обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования воздуха: дежурный механик по обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования воздуха. Время начала работы – 8 часов, продолжительность рабочего дня – 24 часа. В течение рабочего дня устанавливаются два перерыва для отдыха и питания, продолжительностью 1 час, с 13 часов до 14 часов и с 20 часов до 21 часа. Продолжительность рабочего времени 22 часа.

- ремонтно-эксплуатационный цех: дежурный слесарь-сантехник. Время начала работы – 8 часов, продолжительность рабочего дня – 24 часа. В течение рабочего дня устанавливаются два перерыва для отдыха и питания, продолжительностью 1 час каждый, с 13 часов до 14 часов и с 20 часов до 21 часа. Продолжительность рабочего времени 22 часа.

3.7 Для перечисленных ниже категорий работников Общества устанавливается суммированный учет рабочего времени, с предоставлением выходных дней по скользящему графику, а также в субботу, воскресенье и нерабочие праздничные дни, с учетным периодом один месяц:

- здравпункт: фельдшер, медицинская сестра.

Время начала работы – 8 часов, время окончания работы – 18 часов. Продолжительность рабочего дня – 9 часов. Режим работы – день через день. Время перерыва для отдыха и питания с 12 часов до 13 часов. Режим работы работника здравпункта, при отсутствии одного из вышеперечисленных работников, устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом.

3.8 Для уборщиц служебных и производственных помещений (административно-хозяйственный отдел) устанавливается режим гибкого рабочего времени с переменным временем начала и окончания рабочего дня, в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

Время начала работы – с 6 часов до 8 часов и с 11 часов до 13 часов.

Фиксированное время - время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени – с 8 часов до 15 часов и с 13 часов до 20 часов соответственно. Перерыв для отдыха и питания – с 12 часов до 13 часов и с 16 часов до 17 часов соответственно.

3.9 Графики работы на учетный период разрабатываются и утверждаются руководителями соответствующих подразделений, с учетом мнения Профкома пер-

вичной профсоюзной организации, и доводятся до сведения сотрудников не позднее, чем за две недели до начала учетного периода. При составлении графиков работы на учетный период, по согласованию между сторонами, может быть увеличена или сокращена продолжительность отдельных рабочих дней для соблюдения нормы рабочего времени на учетный период. При этом норма рабочего времени работников рассчитывается исходя из 40 часов в неделю.

3.10 Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

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

При невозможности уменьшения продолжительности рабочего дня в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.12 Ночное время работы с 22 часов до 6 часов.

Для категории работников, принимаемых специально для работы в ночное время, не сокращается продолжительность работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.13 Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, при установленном суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работника к сверхурочной работе возможно в случаях и порядке, определенных Трудовым кодексом РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников, определенных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника обеспечивает руководитель соответствующего подразделения Общества.

3.14 Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

3.15 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома, если необходимо выполнить непредвиденные работы, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Общества или ее отдельных структурных подразделений.

Письменное согласие или отказ работника от работы в выходной или нерабочий праздничный день фиксируется в уведомлении, в котором работнику предлагается выйти на работу и указываются причины, вызвавшие такую необходимость. Форма уведомления приведена ниже.

Уведомление работника о работе в выходной (нерабочий праздничный) день

Акционерное общество
«ЛИТ-ФОНОН»

Кому: _____
(должность (профессия), И.О.Фамилия)

УВЕДОМЛЕНИЕ

от « » _____ 202__ № _____

Уважаемый (ая) _____ !

Сообщаю Вам, что в связи с _____

_____ требуется получить согласие на привлечение Вас к работе в выходной (нерабочий праздничный) день, « » _____ 202__ г., с ____ ч. ____ мин. до ____ ч. ____ мин « » _____ 202__ г.

После ознакомления прошу сделать отметку о согласии/несогласии в настоящем уведомлении. При согласии на работу в выходной (нерабочий праздничный) день прошу выбрать форму компенсации за указанную работу.

(должность, подпись, И.О. Фамилия)

1) На привлечение к работе в выходной (нерабочий праздничный) день, в указанный выше период времени:

согласен / _____.
(подпись работника, ФИО полностью, дата)

не согласен / _____.
(подпись работника, ФИО полностью, дата)

2) За работу в выходной (нерабочий праздничный) день прошу:

- предоставить дополнительный день отдыха:

согласен / _____.
(подпись работника, ФИО полностью, дата)

или

- оплатить работу в двойном размере:

согласен / _____.
(подпись работника, ФИО полностью, дата)

Уведомления могут подписывать Генеральный директор, заместители Генерального директора, директор по финансам – главный бухгалтер, директор по экономике, главный инженер (по подчиненности, в соответствии с организационно-штатной структурой Общества).

Экземпляр оформленного уведомления сдается на хранение в отдел кадров.

3.16 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с учетом мнения Профкома первичной профсоюзной организации.

3.17 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Предусмотренные выше гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

3.18 Привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни можно без его согласия в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. при бедствии или угрозе бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих

под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.19 Работники Общества при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

За время прохождения диспансеризации за работниками сохраняется место работы (должность).

Работник должен проходить диспансеризацию в медицинской организации, в которой он получает первичную медико-санитарную помощь или в медицинской организации независимо от организационно-правовой формы, которая участвует в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в части оказания первичной медико-санитарной помощи, при наличии лицензии на осуществление соответствующей медицинской деятельности.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем. Работодатель должен быть письменно уведомлен работником не позднее, чем за два дня до начала диспансеризации. Решение о предоставлении конкретного дня (дней) для прохождения диспансеризации работником оформляется приказом по Обществу, с которым работник знакомится под роспись.

После прохождения диспансеризации работник должен представить в отдел кадров справку о прохождении диспансеризации. При не представлении указанной справки без уважительной причины день (дни), предоставленный (предоставленные) для прохождения диспансеризации, не оплачивается (не оплачиваются).

В таблице учета рабочего времени дни, когда работники проходят диспансеризацию, отмечаются кодом, установленным локальным нормативным актом Общества.

3.20 Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если не-

возможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательные медицинский осмотр и (или) психиатрическое освидетельствование не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4. Время отдыха

4.1 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов.

4.2 Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

4.3 Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, 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 для отдыха и питания 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.

4.4 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

4.5 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Обществе. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.6 Работодатель должен предоставить оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- лицам, работающим по совместительству, одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.7 Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

4.8 Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, в том числе:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих;
- гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы;
- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников, указанным в Федеральном законе от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах";
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России».

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя.

4.9 О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.10 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.12 Работникам, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда определен 3 класс условий труда (по тяжести и (или) напряженности трудового процесса), предоставляется два 10-ти минутных регламентированных перерыва в течение рабочего дня для кратковременного отдыха: в 10.00 и в 15.00. Перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате.

4.13 Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному

месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5. Оплата труда

5.1 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда.

5.2 Системы оплаты труда, премирования, доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения Профкома на основании штатного расписания Общества и в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3 Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.4 Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.5 В Обществе устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы:

первая выплата - 20 числа текущего месяца;

вторая выплата (окончательный расчёт) - 5 числа месяца, следующего за отчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.6 Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.7 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1 За высокое качество результатов труда, увеличение объема выполняемой работы, внедрение прогрессивных технологий и т.п. применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

б) награждение ценным подарком;

в) награждение Почетной грамотой (грамотой);

г) награждение знаком отличия в труде “Заслуженный работник «ЛИТ-ФОНОН»”;

д) денежное премирование.

7. Ответственность работника за совершение дисциплинарного проступка

7.1 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

7.2 Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях:

1) ликвидации Общества;

2) сокращения численности или штата работников Общества;

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

4) смены собственника имущества Общества (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Общества или объекта, где по поручению Работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником Работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.3 При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, при сокращении численности или штата работников Общества, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, Работодатель направляет в Профком первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профком первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, Работодателем не учитывается.

В случае, если Профком первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано порядком, установленным Трудовым кодексом РФ.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

7.4 До применения дисциплинарного взыскания должно быть затребовано от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не

может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.6 Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.7 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.8 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Профкома первичной профсоюзной организации.

7.9 Работодатель обязан рассмотреть заявление Профкома первичной профсоюзной организации о нарушении руководителем структурного подразделения Общества, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в Профком первичной профсоюзной организации.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, Работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения Общества, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

7.10 Работникам запрещается использовать:

- служебные компьютеры и сетевой интернет-трафик в личных целях в рабочее время и во время перерыва для отдыха и питания;
- личные электронные устройства (мобильные телефоны, смартфоны и прочие гаджеты) на рабочих местах и в рабочее время в соответствии с утверждаемым Перечнем работ, при выполнении которых работники не могут пользоваться личными электронными устройствами на рабочих местах.

8. Заключительные положения

8.1 По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

8.2 По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Председатель профсоюзного
комитета АО «ЛИТ-ФОНОН»

И.Н. Жукова

«10» декабря 2019 г.



Генеральный директор

АО «ЛИТ-ФОНОН»

С.А. Гуз

«10» декабря 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ АО «ЛИТ-ФОНОН»

1. Общие положения

1.1 Положение о премировании работников АО «ЛИТ-ФОНОН» (далее – «Положение») разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в достижении лучших результатов работы, в повышении эффективности деятельности АО «ЛИТ-ФОНОН» (далее – «Общество»), а также для создания условий, способствующих проявлению творческой активности каждого работника.

1.2 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников, состоящих в штате Общества.

1.3 Премия - негарантированная выплата, ее размер не фиксированный. Работодатель принимает решение о выплате премии и ее размере в зависимости от финансово-производственных результатов работы Общества в целом и оценки показателей результатов труда, как отдельных подразделений Общества, так и каждого работника.

1.4 Премирование работников осуществляется за счет средств премиального фонда, утверждаемого ежегодно отдельно для каждого структурного подразделения с учетом штатной численности и фонда заработной платы (за исключением подразделений **«Лаборатория 15»** и **НПК «Кварцевые генераторы и резонаторы»**). В случае изменения штатной численности и/или фонда заработной платы размер премиального фонда может быть откорректирован.

1.5 Для подразделений **«Лаборатория 15»** и **НПК «Кварцевые генераторы и резонаторы»** размер премиального фонда рассчитывается и утверждается в отчетном периоде с учетом объема фактически отгруженной продукции и выполненной научно-исследовательской и опытно-конструкторской работы.

1.6 Премирование отдельных сотрудников руководящего состава Общества осуществляется за счет средств фонда Генерального директора. Перечень штатных должностей по руководящему составу и размер фонда утверждаются ежегодно и могут корректироваться в течение года.

При определении, в соответствии с п.1.4 настоящего Положения, фондов премирования по структурным подразделениям численность и фонд заработной платы работников, премируемых из фонда Генерального директора, не учитываются.

2. Показатели премирования

2.1 Работники Общества премируются при условии надлежащего выполнения своих должностных обязанностей, успешного выполнения индивидуальных производственных заданий, а также в следующих случаях:

- за выполнение особо важной работы;
- за высокое качество результатов труда;
- за повышенную интенсивность труда;
- за увеличение объема выполняемой работы;
- за выполнение работы в сложных условиях;
- за внедрение прогрессивных технологий, форм и методов организации труда, применение новых технических решений, приведших к повышению эффективности деятельности Общества, экономии материальных ресурсов и денежных средств, снижению себестоимости производства продукции и услуг.

2.2 Для работников подразделений *«Лаборатория 15»* и *НПК «Кварцевые генераторы и резонаторы»* дополнительно устанавливаются следующие показатели премирования:

2.2.1 Для производственного персонала:

- своевременное выполнение производственных заданий (по маршрутно-сопроводительным картам);
- качество выполняемых работ (не ниже утвержденного пооперационного процента выхода годных).

2.2.2 Для инженерно-технического персонала:

- своевременное выполнение утвержденных организационно-технических мероприятий;
- качество выполняемых организационно-технических мероприятий, через установленную процедуру оценки.

2.2.3 Для руководящего персонала:

- выполнение договорных обязательств;
- своевременное выполнение производственных заданий, утвержденных организационно-технических мероприятий, распоряжений и приказов;
- качество выполняемых организационно-технических мероприятий, распоряжений через установленную процедуру оценки.

2.3 При определении размера премии, подлежащей выплате работнику за отчетный период, учитывается личный вклад работника в выполнении подразделением производственных заданий и достижении установленных выше показателей премирования.

3. Порядок премирования

3.1 Премирование работников производится по результатам работы за отчетный период, которым является месяц. В случае, если работник проработал неполный месяц, размер премии рассчитывается с учетом фактически отработанного времени. В отдельных случаях допускается премирование по результатам работы за квартал (полугодие, год), либо производственный цикл.

3.2 Премирование работников не является обязательным периодическим платежом и осуществляется на основании приказа Генерального директора Общества по представлению руководителей структурных подразделений.

3.3 Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, а также работники, проходящие испытательный срок.

3.4 Премии начисляются за счет средств фонда оплаты труда в пределах утвержденного премиального фонда, при этом неизрасходованные средства премиального фонда в отчетном периоде могут быть израсходованы в последующих периодах (нарастающий итог) в течение одного календарного года.

3.5 Выплата премий осуществляется в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Председатель профсоюзного
комитета АО «ЛИТ-ФОНОН»

Г.П. Жукова

«10» декабря 2019 г.



Генеральный директор
АО «ЛИТ-ФОНОН»

С.А. Гуз

«10» декабря 2019 г.



Приложение № 6
к коллективному договору АО «ЛИТ-ФОНОН»
на период с 01.01.2020 г. по 31.12.2022 г.

Перечень

должностей работников административно-хозяйственного отдела АО
«ЛИТ-ФОНОН», которым устанавливается надбавка за работу по уборке террито-
рии Общества в сложных метеорологических условиях

№№ п/п	Наименование должности	Размер ежеме- сячной надбав- ки, руб.
1	Бригадир уборщиков территории-разнорабочих	3200
2	Уборщик территории-разнорабочий	3200
3	Водитель транспортно-уборочной машины	3200
4	Подсобный рабочий	3200
5	Сортировщик отходов	3200

Председатель профсоюзного
комитета АО «ЛИТ-ФОНОН»

Г.П. Жукова

« 12 » декабря 2019 г.

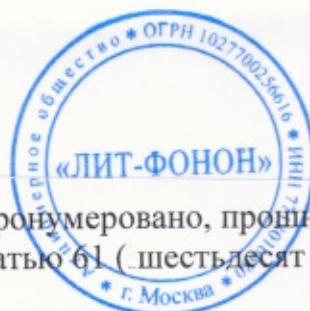


Генеральный директор
АО «ЛИТ-ФОНОН»

С.А. Гуз

« 12 » декабря 2019 г.





Всего пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 61 (шестьдесят один) лист.

Заместитель Генерального директора
А.Н. Волков

«10» декабря 2019 г.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes.