



166

Коллективный договор на 2021-2023 гг.

Генеральный директор
ООО «КВАРЦ Групп»


Е.Г. Ивлев
(подпись)

18 марта 2021 г.
(инициалы, фамилия)

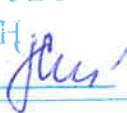
Представитель работников:
Председатель Совета представителей
первичных профсоюзных организаций
ООО «КВАРЦ Групп»


Н.Н. Печенин
(подпись)

18 марта 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ООО «КВАРЦ Групп»

Отметка об уведомительной регистрации органа по труду

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 166 от 18.03.2021 г. 

г. Москва, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ	2
1 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	3
2 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	8
3 ЦЕЛИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	8
4 ПРИНЦИПЫ И ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	9
5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10
6 ОПЛАТА ТРУДА	11
7 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	12
8 ОХРАНА ТРУДА	12
9 ЗАНЯТОСТЬ	15
10 ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОБЩЕСТВА ...	17
11 РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ	25
12 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	26
13 ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	27

1 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Если в настоящем Коллективном договоре и приложениях к нему не предусмотрено иное, то нижеприведенные термины определяются следующим образом:

Термин/Сокращение	Определение термина
Общество	Общество с ограниченной ответственностью «КВАРЦ Групп», входящее в группу компаний ПАО «Интер РАО».
Филиал/Филиалы	<p>Филиалом является обособленное подразделение Общества, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства, сведения о котором содержатся в ЕГРИОЛ.</p> <p>Филиалами Общества на дату заключения Договора являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Калининградский филиал ООО «КВАРЦ Групп». 2. Костромской филиал ООО «КВАРЦ Групп». 3. Омский филиал ООО «КВАРЦ Групп». 4. Пермский филиал ООО «КВАРЦ Групп». 5. Уфимский филиал ООО «КВАРЦ Групп». 6. Филиал «КАТЭКэнергоремонт» ООО «КВАРЦ Групп».
Структурное подразделение	Составная часть организации, обладающая значительной самостоятельностью, выполняющая конкретные задания и добивающаяся конкретных специфических целей.
Договор	Настоящий коллективный договор
Работодатель	Общество с ограниченной ответственностью «КВАРЦ Групп»
Представитель Работодателя	Генеральный директор Общества либо иное лицо, уполномоченное им на основании доверенности, выданной в установленном законодательством порядке
Работник	Физическое лицо, которое работает по трудовому договору в должности согласно штатному расписанию и подчиняющееся внутреннему трудовому распорядку Общества.
Временный работник	Работник, принятый на работу по срочному трудовому договору в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
Трудовые отношения	Отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со

Коллективный договор на 2021-2023 гг.

	штатным расписанием, профессии, специальности), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка и иным локальным нормативным актам Работодателя, при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством РФ, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
Трудовая функция	Работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы.
Руководство	Работники Общества, уполномоченные представители Работодателя, выполняющие функции управления, наделенные соответствующими правами и обязанностями.
Дисциплина труда	Обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами Общества, трудовым договором.
Коллективный трудовой спор	Неурегулированные разногласия между Работниками (их представителем) и Работодателем (его представителем) по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.
Индивидуальный трудовой спор	Неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
ППО	Первичная профсоюзная организация.
Стороны	Работники и Работодатель в лице их Представителей, с одной стороны и с другой стороны.
ТК РФ	Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Коллективный договор на 2021-2023 гг.

ЛНА	Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.
ММТС	Минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала, работающего в Филиале, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем.
ПВТР	Правила внутреннего трудового распорядка, принятые в Обществе, регулирующие вопросы организации труда в филиале, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, дисциплины труда и т.п.
Стандарт предприятия (СТП)	Стандарт, принятый субъектом хозяйствования (ГОСТ Р 1.12.). Под стандартом Общества понимается нормативный документ – положение или временной регламент, определяющий взаимодействие не менее 2-х структурных подразделений Общества.
СКЛ	Санаторно-курортное лечение;
РВЛ	Реабилитационно-восстановительное лечение.
Компенсационные выплаты	Денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат за счет средств Работодателя, кроме установленных законодательством РФ.
Среднедушевой доход семьи	Совокупная сумма доходов каждого члена семьи, деленная на число всех членов семьи.
Прожиточный минимум	Стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.
Материальная помощь	Помощь, оказываемая нуждающимся работникам Общества или другим лицам в вещественной или денежной формах.
Единовременная выплата	1) денежная сумма, выплачиваемая сразу целиком, а не частями; 2) форма денежного возмещения убытка; 3) единовременно выплачиваемое пособие, например, при выходе на пенсию, увольнении с работы.

Коллективный договор на 2021-2023 гг.

Малоимущая семья	Семья, среднедушевой доход которой ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации, считается малоимущей и имеет право на получение социальной поддержки.
Семья	Лица, связанные родством и (или) свойством, совместно проживающие и ведущие совместное хозяйство.
Многодетная семья	<p>Семья, в которой родились и (или) воспитываются трое и более детей в возрасте до 18 лет, включая усыновленных, переданных под опеку (попечительство) одному из родителей в указанную семью, а также пасынков и падчериц.</p> <p>В состав многодетной семьи не включаются дети, в отношении которых родители лишиены родительских прав; дети, находящиеся на полном государственном обеспечении.</p>
Неработающий пенсионер	<p>Работник, ранее работавший в Обществе, освобожденный руководитель ППО и:</p> <ul style="list-style-type: none"> -уволенный по собственному желанию или по соглашению сторон в связи с выходом на пенсию по старости, или уволенный по указанным причинам, но проработавший в Обществе после наступления пенсионного возраста; - уволенный по ч.3, 4 ст.73 ТК РФ, п.5 ч.1 ст.83 ТК РФ и получивший инвалидность и (или) заболевание в результате производственной травмы, профессионального заболевания при условии, что данный работник имеет непрерывный стаж работы в энергетике не менее 10 лет. При этом во время работы в Обществе включается время работы Работником: <ul style="list-style-type: none"> - на электростанциях, принадлежащих группе компаний ПАО «Интер РАО», при условии приема работника на работу в Общество в течение месяца с даты увольнения с электростанции; - в общинах, присоединенных к ООО «КВАРЦ Групп». <p>При увольнении работников Общества за два года до наступления пенсионного возраста по сокращению штатов или по соглашению сторон считать таких работников ушедшими на пенсию из Общества при условии, что работники до достижения пенсионного возраста нигде не работали.</p>
Близкие родственники	Супруг, супруга, родители, дети, включая усыновленных (удочеренных), переданных под опеку (попечительство) одному из родителей, а также пасынков и падчериц, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и

Коллективный договор на 2021-2023 гг.

	сестры.
Ребенок	Лицо, не достигшее возраста восемнадцати лет (совершеннолетия).
Иждивенцы	Нетрудоспособные члены семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающие от него помощь, которая служит для них постоянным и основным источником средств к существованию, а также дети, не достигшие возраста 18 лет, либо обучающиеся очно в образовательных учреждениях всех видов, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет, и супруг (супруга), находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет и не работающие в этот период на условиях неполного рабочего времени.
Безработные	Трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности (далее - организации) в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.
Стаж в энергетике	Суммарный стаж работы на предприятиях, находящихся в ведомстве Министерства энергетики.
Стаж в Обществе	Работа в Обществе, на электростанциях, принадлежащих группе компаний ПАО «Интер РАО», при условии приема Работника на работу в Общество в течение месяца после увольнения с электростанции, в обществах, присоединенных к ООО «КВАРЦ Групп».
Непрерывный стаж работы в электроэнергетике	Работа на предприятиях, находящихся в ведомстве Министерства энергетики, при условии, что стаж работы на этих предприятиях не прерывался работой в организациях других отраслей.

Термины и сокращения, указанные в единственном числе, подразумевают их использование по тексту Договора и его приложений в единственном и во множественном числе.

2 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 2.1 Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен в Обществе на основании ТК РФ между Работодателем и Работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях в лице их представителей, уполномоченных на подписание Договора: генерального директора Ивлева Евгения Геннадьевича, действующего на основании Устава Общества, и председателя Совета представителей первичных профсоюзных организаций Общества, председателя ППО Омского филиала (далее - СП ППО) Печенина Николая Николаевича, действующего на основании положения о СП ППО, Протокола заседания трудового коллектива Костромского филиала ООО «КВАРЦ Групп» от 29.09.2020 б/н, Протокола заседания трудового коллектива филиала «КАТЭКЭнергоремонт» ООО «КВАРЦ Групп» от 29.09.2020 №1, Протокола заседания трудового коллектива Калининградского филиала ООО «КВАРЦ Групп» от 29.09.2020 №1, Протокола заседания трудового коллектива Омского филиала ООО «КВАРЦ Групп» от 25.09.2020 №3, Протокола заседания трудового коллектива Харанорского ремонтного управления Омского филиала ООО «КВАРЦ Групп» от 03.12.2020 №23, Протокола заседания трудового коллектива Гусиноозерского ремонтного управления Омского филиала ООО «КВАРЦ Групп» от 30.11.2020 №4, Протокола заседания трудового коллектива Пермского филиала ООО «КВАРЦ Групп» от 28.09.2020 №4/Пермь, Протокола заседания трудового коллектива Ириклинского ремонтного управления Уфимского филиала ООО «КВАРЦ Групп» от 29.09.2020 №1, Протокола заседания трудового коллектива ИТЦ АСУ ТП Уфимского филиала ООО «КВАРЦ Групп» от 29.09.2020 б/н, Протокола заседания трудового коллектива Южноуральского ремонтного управления Уфимского филиала ООО «КВАРЦ Групп» от 29.09.2020 №9, Протокола заседания трудового коллектива ПУ №2 Уфимского филиала ООО «КВАРЦ Групп» от 28.09.2020 б/н, Протокола заседания трудового коллектива Управления, РМУ, ПУ №1, ЭРУ Уфимского филиала ООО «КВАРЦ Групп» от 29.09.2020 №5.
- 2.2 Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе и устанавливающим права и обязанности сторон социального партнерства Общества, входящего в группу компаний ПАО «Интер РАО».
- 2.3 ППО при проведении коллективных переговоров Общества, при реализации норм настоящего Договора в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношениях представляет интересы членов профсоюзов и Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзную организацию представлять и защищать их интересы в соответствии с соглашением, заключенным между ними.

3 ЦЕЛИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 3.1 Усиление социальной ответственности сторон социального партнерства за результаты производственно-экономической деятельности Общества.
- 3.2 Согласование интересов сторон социального партнерства Общества при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений.

-
- 3.3 Развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Общества.
 - 3.4 Обеспечение работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, социальными и экономическими правами, установленными действующим законодательством Российской Федерации.
 - 3.5 Повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы, обеспечение роста уровня мотивации работников за счет предоставления предусмотренных Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот.
 - 3.6 Развитие инициативы и соревнования среди работников.
 - 3.7 Соблюдение трудовой дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности.
 - 3.8 Обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты работников, их семей, неработающих пенсионеров.

4 ПРИНЦИПЫ И ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 4.1 Настоящий Договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов сторон социального партнерства, добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.
- 4.2 Нормы настоящего Договора распространяются на всех Работников Общества, а также на Работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе переизбранием) в выборный орган первичной профсоюзной организации филиалов Общества (председателя), и обязательны для исполнения сторонами социального партнерства Общества.

В случаях, предусмотренных настоящим Договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров и иных лиц, указанных в настоящем Договоре.

- 4.3 Настоящий Договор вступает в силу с 01.01.2021 г. и действует по 31.12.2023 года включительно.
- 4.4 Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трех лет в случае отсутствия требований какой-либо из Сторон, направленной другой Стороне до 31.12.2023, о прекращении действия Договора после 31.12.2023.
- 4.5 Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Общества, не могут содержать условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Договором.
- 4.6 Обязательства стороны социального партнерства, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено действующим законодательством.
- 4.7 Предусмотренные настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий работникам сверх норм,

предусмотренных действующим законодательством, обеспечиваются за счет средств Работодателя с учетом финансово-экономического положения Работодателя и наличия утвержденных источников финансирования в бизнес-плане Общества. В случае невыполнения обязательств Работодатель представляет по письменному запросу ППО экономическое обоснование причин их невыполнения.

- 4.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, смены владельцев акций Общества, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1 Работникам Общества гарантируется соблюдение норм по вопросам регулирования рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим трудовым законодательством РФ.
- 5.2 Режим рабочего времени и времени отдыха для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Общества (Приложение 1 к настоящему Договору).
- 5.3 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, независимо от продолжительности рабочей недели.
- 5.4 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном ТК РФ.
- 5.5 При составлении графика отпусков право на предоставление отпуска в любое время года имеют:
- работники моложе 18 лет (*ст. 267 ТК РФ*);
 - граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, и иные лица, на которых распространяется действие Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (п. 5 ст. 14 указанного Закона);
 - Герои СССР, Герои России, полные кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы");
 - одинокие мужчины, воспитывающие двух и более детей в возрасте до 12 лет (*Распоряжение Совмина СССР N 2275р от 30.10.1985 г.*);
 - Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");
 - лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (ст. 23 №125-ФЗ от 20.07.2012 г. "О донорстве крови и ее компонентов");

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (*п. 15 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне"*);
 - супруги военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (*ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"*);
 - супруг в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (*ст. 123 ТК РФ*);
 - лица в соответствии с федеральным законом «О ветеранах» № 5-ФЗ от 12.01.1995;
 - женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (*ст. 260 ТК РФ*);
 - работники, работающие в Филиале по совместительству, при условии предоставления ими документов с основного места работы о предоставлении им очередного отпуска в указанный период (*ст. 286 ТК РФ*);
 - работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (*ст. 262.2 ТК РФ*);
 - один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (*ст. 262.1 ТК РФ*);
 - иные категории работников в соответствии с законодательством РФ.
- 5.6 Работники Общества имеют право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с ПВТР, Договором, ЛНА Общества и законодательством РФ.
- 5.7 Работники Общества, работавшие (проживавшие) на территории, подвергшейся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, имеют право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в порядке, устанавливаемом согласно действующему законодательству РФ.
- 5.8 Работники Общества имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

6 ОПЛАТА ТРУДА

- 6.1 Система оплаты труда, определяющая порядок оплаты труда и материального стимулирования Работников Общества, устанавливается в локальных нормативных актах Общества, которые принимаются Работодателем с учетом мнения ППО.
- 6.2 Работодатель обеспечивает размер заработной платы Работников не ниже установленного прожиточного минимума для трудоспособного населения в регионе нахождения Общества или минимальной заработной платы, если таковая установлена региональным соглашением и превышает прожиточный минимум для трудоспособного населения в регионе нахождения Общества.

Индексация заработной платы работников филиалов осуществляется через увеличение установленной величины ежемесячной индексационной доплаты на величину прироста прожиточного минимума (далее ПМ) в субъекте Российской Федерации по месту нахождения филиала в порядке, определенном Методикой оплаты труда работников.

Индексация заработной платы осуществляется за счет средств, предусмотренных на эти цели в утвержденном бизнес-плане филиала на текущий год.

Индексация заработной платы осуществляется в соответствии со ст.134 ТК РФ.

- 6.3 Работодатель обеспечивает зависимость оплаты труда Работников от эффективности производства, результатов труда и роста потребительских цен в Российской Федерации.
- 6.4 Заработка плата выплачивается каждые полмесяца: за первую половину месяца – 29 числа (в феврале – 27 числа) расчетного месяца, окончательный расчет – 15 числа месяца, следующего за расчетным месяцем. Порядок выплаты заработной платы, определяется Методикой оплаты труда работников.
- 6.5 Если день выплаты заработной платы приходится на выходной или нерабочий (праздничный) день, то заработка плата выплачивается в последний рабочий день перед выходным или нерабочим (праздничным) днем.
- 6.6 Привлечение Работников к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно ТК РФ. При суммированном учете рабочего времени сверхурочной считается работа, выполняемая Работником Общества по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата труда сверхурочной работы, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ.
- 6.7 Задержки выплаты заработной платы являются нарушением трудового законодательства РФ. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ.

7 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 7.1 Работодатель в целях реализации социальной политики Общества обеспечивает предоставление Работникам дополнительных льгот, гарантий и компенсаций, полный перечень которых и условия их предоставления закреплены в Положении о реализации социальных программ Работников ООО «КВАРЦ Групп» (Приложение 2 к настоящему Договору).

8 ОХРАНА ТРУДА

- 8.1 Работодатель обязуется обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, на каждом рабочем

Коллективный договор на 2021-2023 гг.

месте и объекте работ, включая бесплатное предоставление Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Перечни профессий и должностей работников, которым выдается молоко и другие равноценные пищевые продукты, смывающие и (или) обезжиривающие средства, специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также имеющих право на доплату, дополнительных отпуск и сокращенный рабочий день устанавливаются ЛНА Общества, принятых с учетом мнения ППО. Общие требования, определяющие формирование указанных перечней изложены в Приложении № 3 к Договору.

Работодатель обязуется своевременно и бесплатно обеспечивать Работников Общества химчисткой, стиркой, ремонтом, дегазацией, дезактивацией специальной одежды, проводить мероприятия по ее обезвреживанию и обеспыливанию.

Предоставлять отдельным категориям Работников бесплатную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты сверх установленных норм, в зависимости от специфики производства.

- 8.2 Организация работы по обеспечению безопасных, здоровых условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в Обществе возлагается на Работодателя.
- 8.3 При заключении трудового договора Работники должны быть ознакомлены Работодателем с условиями труда на рабочем месте, о риске повреждения здоровья и, полагающихся им средствах индивидуальной защиты и компенсациях. Представитель работодателя обязан своевременно информировать работников об изменении условий труда на конкретных рабочих местах.
- 8.4 Общество обеспечивает периодическое проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов в соответствии с требованиями, установленными действующим законодательством Российской Федерации. При отклонении параметров за пределы нормируемых величин в худшую сторону Работодатель проводит разработку и внедрение соответствующих профилактических мероприятий.
- 8.5 Работодатель сохраняет за Работником место работы, должность и средний заработка на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к

Коллективный договор на 2021-2023 гг.

дисциплинарной ответственности. Работник письменно сообщает Работодателю либо непосредственному руководителю о своем отказе.

- 8.6 Запрещается привлечение или допуск Работников, в том числе с их согласия, к работе, которая по медицинским заключениям противопоказана им по состоянию здоровья.

Лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, при заключении трудового договора подлежат обязательному медицинскому осмотру.

- 8.7 Работники в соответствии с установленным порядком проходят медицинские осмотры (обследования): при поступлении на работу – предварительные, в течение трудовой деятельности – периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные); внеочередные – в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Затраты на предварительный медицинский осмотр при поступлении на работу компенсируются Обществом в течение трех месяцев с момента приема Работника на работу.

- 8.8 За время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) за Работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок. О времени, месте и порядке проведения медицинских осмотров (обследований) Работники извещаются заранее.

- 8.9 Работники, имеющие медицинские противопоказания, а также Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр (обследование) к исполнению трудовых обязанностей не допускаются до устранения обстоятельств, вызвавших отстранение от работы или недопущение к работе.

Если обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не пройдены не по вине Работника, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Работникам, потерявшим трудоспособность в связи сувечьем, полученным по вине должностных лиц Работодателя при работе в Обществе, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность пройти подготовку и получение дополнительного профессионального образования за счет Работодателя.

Работодатель в соответствии с медицинскими рекомендациями предпринимает необходимые меры по трудоустройству в Обществе Работников, потерявших трудоспособность в связи профессиональным заболеванием, полученными при работе в Обществе.

- 8.10 Уклонение (отказ) Работника без уважительной причины от прохождения периодических медицинских осмотров является нарушением трудовой дисциплины. К выполнению трудовых обязанностей Работник не допускается.

- 8.11 Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- 8.12 Работодатель обязуется своевременно приобретать и обеспечивать Работников по установленным нормам и с учетом особенности выполняемой работы:

- сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
 - на работах, связанных с загрязнением – смывающими и (или) обезжирающими средствами;
 - на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, при которых в профилактических целях рекомендуется употребление лечебно-профилактического питания и молока или других равноценных пищевых продуктов работникам.
- 8.13 В целях организации сотрудничества и регулирования отношений Работодателя и Работников в области охраны труда в Обществе на паритетной основе из представителей Работодателя, Профсоюзного комитета и иных уполномоченных Работниками представительных органов создается Комитет (комиссия) по охране труда (далее по тексту – Комиссия). Комиссия действует на основании разработанного в Обществе локального нормативного акта.
- 8.14 Работодатель совместно с ППО проводит ежегодный смотр-конкурс по охране труда среди структурных подразделений Общества. Порядок проведения такого смотр-конкурса регулируется ЛНА Общества.
- 8.15 Представитель Работодателя обеспечивает обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год.
- 8.16 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Обществе осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

9 ЗАНЯТОСТЬ

- 9.1 Работодатель при участии ППО проводит политику занятости на основе постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развивает социально-направленные рыночные отношения и содействует занятости высвобождаемых работников.
- 9.2 Работодатель обеспечивает:
- 9.2.1 Предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, приглашенным в Филиал по предварительным заявкам;
 - 9.2.2 Реализацию принципа непрерывного повышения квалификации кадров, заключающегося в периодическом прохождении работником обучения;
 - 9.2.3 Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и получение дополнительного профессионального образования с отрывом от производства.
- 9.3 Работодатель заключает с работником, направленным за счет средств Общества на подготовку и получение дополнительного профессионального образования, дополнительное соглашение к трудовому договору согласно ст.249 ТК РФ. Данное правило не распространяется на обучение, которое Работодатель обязан обеспечить

Коллективный договор на 2021-2023 гг.

в рамках требования законодательства по охране труда, промышленной безопасности и иным производственным нормативам.

- 9.4 Работодатель использует следующие возможности для минимизации сокращения численности или штата работников Общества:
- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);
 - подготовку и получение дополнительного профессионального образования Работниками, их перемещение (ротацию) внутри Общества.
- 9.5 Работодатель предоставляет Работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информацию об имеющихся вакансиях в соответствии с трудовым законодательством.
- 9.6 Работникам Общества, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по их письменному заявлению предоставляется оплачиваемое время для поиска работы, общей продолжительностью до 10 (десяти) календарных дней в течение срока предупреждения, но не более 8 (восьми) часов в неделю, оплачиваемых по среднему заработку работника.
- 9.7 Работодатель предоставляет возможность подготовки и получения дополнительного профессионального образования, трудоустройства и установления льготных условий и режима работы Работникам, потерявшим трудоспособность в связи сувечьем или профессиональным заболеванием при работе в Филиале, в соответствии с медицинскими рекомендациями.
- 9.8 Работодатель, по предложению ППО, обеспечивает проведение взаимных консультаций сторон по вопросам занятости.
- 9.9 В случае реорганизации Общества применяется процедура продолжения трудовых отношений с работниками, установленная частью пятой ст.75 Трудового кодекса Российской Федерации в следующем порядке:
- Работодатель уведомляет Работников о реорганизации и предлагает продолжить трудовые отношения;
 - Работник, желающий продолжить трудовые отношения, письменно заявляет о своем согласии на продолжение трудовых отношений;
 - в случае отказа от продолжения трудовых отношений Работнику разъясняются правовые последствия отказа, и повторно предлагается согласиться на продолжение трудовых отношений;
 - Работники, согласившиеся на продолжение трудовых отношений, продолжают трудовые отношения с реорганизованным Обществом с момента его государственной регистрации;
 - трудовые книжки работников, выразивших согласие на продолжение трудовых отношений, передаются по акту от старого Работодателя к новому, который вносит в них необходимые записи в соответствии с установленным порядком.
- 9.10 Работодатель обязуется:

- известить ППО о предстоящей реорганизации и предоставить ему документ, подтверждающий информацию о реорганизации, в течение 20 дней со дня принятия собранием участников соответствующего решения;
- предоставить ППО информацию о графике мероприятий по оформлению согласия Работников на продолжение трудовых отношений.

9.11 ППО обязуется:

- разъяснять Работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в рамках реформирования Общества;
- содействовать принятию Работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованном Обществе.

10 ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОБЩЕСТВА

10.1 Работодатель и ППО:

- 10.1.1 Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Договора;
- 10.1.2 Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовке проектов последующих коллективных договоров при условии соблюдения режима конфиденциальности информации, отнесенной к коммерческой тайне;
- 10.1.3 Строго соблюдают установленный порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному урегулированию;
- 10.1.4 Проводят производственные соревнования, конкурсы профессионального мастерства и другие культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия, в том числе определяют порядок их организации и финансирования;
- 10.1.5 Вправе рассматривать вопросы, не включенные в настоящий Договор, проводить консультации, переговоры и заключать иные соглашения в области трудовых и связанных с ними отношений;
- 10.1.6 Создают условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации трудовой деятельности.

10.2 ППО:

- 10.2.1 Обязуется соблюдать положения настоящего Договора и обеспечивать их соблюдение Работниками Общества;
- 10.2.2 Обязуется не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья Работников;

-
- 10.2.3 Содействует адаптации персонала к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений Работников в реорганизованных организациях при реорганизации Общества;
 - 10.2.4 Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата, укреплению трудовой дисциплины;
 - 10.2.5 Не разглашает и принимает меры к охране информации, отнесенной к коммерческой тайне или персональным данным, которые были получены от Работодателя. В случае разглашения коммерческой тайны или персональных данных Работников, ППО несет ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации;
 - 10.2.6 Предоставляют Работодателю информацию о принятых решениях в сфере социального партнерства;
 - 10.2.7 Организовывает и проводит профсоюзные собрания и конференции на территории Общества, согласовывает с Работодателем дату и время проведения мероприятия;
 - 10.2.8 Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов по труду;
 - 10.2.9 Предоставляет Работодателю выписку из протокола общего собрания (конференции) ППО об избрании уполномоченных по охране труда;
 - 10.2.10 Содействует выполнению Работниками профилактических медицинских рекомендаций по сохранению своего здоровья (проведению профилактических мероприятий, диспансеризации, прививок и др.);
 - 10.2.11 Предоставляет консультации Работникам по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства;
 - 10.2.12 Предоставляет и совместно с Работодателем реализует предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий. Информирует о расходовании полученных средств на отчетной конференции;
 - 10.2.13 Принимает меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров.
- 10.3 Работодатель имеет право:
- 10.3.1 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работником в порядке и на условиях, установленных в ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 10.3.2 Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей, дисциплины, режима труда и отдыха, бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
 - 10.3.3 Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

Коллективный договор на 2021-2023 гг.

-
- 10.3.4 Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 10.3.5 Взыскивать денежные средства в установленном федеральным законодательством порядке с Работников за прямой (действенный) ущерб, причиненный Работодателю: за недостачу, утрату, присвоение, порчу, понижение ценности имущества Общества, либо проведенных излишних выплат по вине Работника другому субъекту (физическому или юридическому) лицу и др.;
 - 10.3.6 Требовать от Работника возврата выданных ему для выполнения обязанностей материальных ценностей, технических средств, принадлежащих Обществу на правах собственности, в том числе в судебном порядке;
 - 10.3.7 Принимать ЛНА в соответствии с законодательством;
 - 10.3.8 Заботиться о бытовых нуждах Работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, оказывать посильную моральную и материальную помощь.
 - 10.3.9 Поощрять лучших Работников, которые вносят вклад в развитие Общества.
- 10.4 Работодатель обязуется:
- 10.4.1 Соблюдать положения настоящего Договора, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ЛНА Работодателя.
 - 10.4.2 Предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
 - 10.4.3 Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - 10.4.4 Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и другими средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - 10.4.5 Улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое обслуживание всех рабочих мест, а также способствовать бережному отношению Работников к собственности работодателя, соблюдению режима экономии, рациональному и эффективному использованию материальных ресурсов;
 - 10.4.6 Обеспечить бесплатный проезд работников филиалов Общества к месту работы и обратно за счет Работодателя вследствие технологических особенностей производства:
 - отсутствие пассажирского транспорта общего пользования к месту работы и обратно;
 - невозможности доставки Работников общественным транспортом к месту работы и обратно согласно режиму рабочего времени Работника

Коллективный договор на 2021-2023 гг.

(несовпадение графиков движения общественного транспорта и режима рабочего времени Работника).

- 10.4.7 Принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний Работников в случаях, предусмотренных законодательством; своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда. Обеспечивать Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 10.4.8 Постоянно контролировать знание и соблюдение Работниками всех требований инструкций по охране труда, противопожарной безопасности;
- 10.4.9 Выплачивать заработную плату в установленные сроки и в полном размере, постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность Работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы;
- 10.4.10 Обеспечивать систематическое повышение квалификации Работников и уровня их знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- 10.4.11 Знакомить Работников под распись с коллективным договором и принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 10.4.12 Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- 10.4.13 Создавать условия, способствующие созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать, развивать инициативу и деловую активность Работников;
- 10.4.14 Возмещать вред, причиненный Работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и другими федеральными законами;
- 10.4.15 Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации трудовой деятельности;
- 10.4.16 Перечислять ежемесячно на расчетный счет ППО средства в размере 0,3% от фонда оплаты труда для организации культурно-массовой работы и физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- 10.4.17 Соблюдать права и гарантии деятельности ППО, установленные действующим законодательством, настоящим Договором;
- 10.4.18 Рассматривать представления ППО, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

Коллективный договор на 2021-2023 гг.

- 10.4.19 В целях создания условий деятельности ППО предоставлять в бесплатное пользование оборудованное помещение, транспорт, мебель, средства междугородней связи, средства внутренней связи и информации, средства печатания и размножения информационных материалов, канцтовары необходимые для работы ППО, организовывать ремонт и уборку помещения;
- 10.4.20 Не препятствовать в организации и проведении профсоюзных собраний и конференций на территории Общества;
- 10.4.21 Не вмешиваться в законную деятельность ППО, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность;
- 10.4.22 Для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, предоставлять не освобожденным от основной работы работникам, членам ППО, свободное от работы время с сохранением среднего заработка, а именно:
- членам выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов конференций, пленумов, а также для участия в работе коллегиальных выборных органов профессиональных союзов на время их работы на срок до 5 рабочих дней в год (на основании письменной заявки Профсоюзной организации);
 - председателю ППО (не освобожденному от основной работы) до 5 часов в неделю;
 - членам комитета Профсоюзной организации, председателям цеховых комитетов, профгруппам для осуществления профсоюзной деятельности в интересах трудового коллектива до 8 часов в месяц;
 - уполномоченным ППО по охране труда, представителям профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда до 8 часов в месяц;
 - работникам для участия в профсоюзных собраниях 1 час в квартал.
- 10.4.23 Обеспечивать по личным письменным заявлениям членов профсоюза перечисление денежных средств из заработной платы членов профсоюза (одновременно с выплатой заработной платы) на счет ППО, а также обеспечивает сохранность данных заявлений;
- 10.4.24 Распространять на Работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган первичной профсоюзной организации филиалов Общества (председателя) льготы, в том числе при выходе на пенсию, виды премирования, вознаграждения (включая добровольное медицинское страхование и негосударственное пенсионное обеспечение), установленные для Работников;

- 10.4.25 В случаях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Договором, Работодатель производит процедуру учета мнения ППО работников Общества в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.
- 10.5 Работники имеют право на:
- 10.5.1 Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
 - 10.5.2 Предоставление работы в соответствии с должностью, специальностью обусловленной трудовым договором;
 - 10.5.3 Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным ЛНА;
 - 10.5.4 Обеспечение в установленном порядке необходимыми для исполнения трудовых обязанностей документами, информацией, материалами, инструментами и иными средствами;
 - 10.5.5 Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями трудового договора;
 - 10.5.6 Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, о действующих у Работодателя системе оплаты труда, льготах, компенсациях и порядке расчета заработной платы;
 - 10.5.7 Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков;
 - 10.5.8 Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - 10.5.9 Подготовку и получение дополнительного профессионального образования в порядке, установленном ТК РФ Коллективным договором и ЛНА Работодателя;
 - 10.5.10 Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 10.5.11 Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
 - 10.5.12 Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 10.6 Работники обязуются:
- 10.6.1 Соблюдать положения настоящего Договора, трудового законодательства, ЛНА Работодателя, условия трудового договора;

Коллективный договор на 2021-2023 гг.

- 10.6.2 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, положением о подразделении (филиале, управлении, отделе, цехе и др.) должностной инструкцией, производственной инструкцией, распределением обязанностей и коллективным договором;
- 10.6.3 Соблюдать трудовую дисциплину – основу порядка Общества (вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени и обеденного перерыва, использовать свое рабочее время для производительного труда, своевременно и точно исполнять указания Работодателя);
- 10.6.4 Соблюдать трудовую дисциплину, требования пропускного режима;
- 10.6.5 Добиваться повышения производительности и эффективности труда, всемерно внедрять новую технику и технологию, научные приемы и методы работы;
- 10.6.6 Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; на производственных участках работать в выданной специальной одежде и специальной обуви, пользоваться средствами индивидуальной защиты;
- 10.6.7 Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, которые организовывает Работодатель, с учетом специальности (профессии) Работника;
- 10.6.8 Содержать в порядке свое рабочее место, поддерживать чистоту в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- 10.6.9 Воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности; не распространять сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинства других Работников;
- 10.6.10 Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если он несет ответственность за его сохранность); эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику, машины, механизмы и другое оборудование, предоставленное Работнику для исполнения им трудовых обязанностей, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы;
- 10.6.11 Незамедлительно сообщать Работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуаций или планируемых действиях, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя. Принимать меры к немедленному устраниению причин и условий, препятствующих или затрудняющих производство работ (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся Руководству;
- 10.6.12 Не разглашать сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, отнесенные к коммерческой и конфиденциальной информации;

Коллективный договор на 2021-2023 гг.

- 10.6.13 Поддерживать и повышать уровень своей квалификации;
- 10.6.14 Своевременно в течение 7 дней со дня получения документа об изменении персональных данных сообщать в управление по персоналу (направление по управлению персоналом) об их изменении (фамилии, места регистрации и жительства, паспортных данных, образовании и т.п.);
- 10.6.15 При невозможности своевременного выхода на работу по каким-либо причинам, уведомлять (по возможности) Работодателя или непосредственного руководителя в течение трех часов с начала рабочего дня о причинах невыхода на работу. Подтверждать факт нетрудоспособности предъявлением листка нетрудоспособности или другими официальными документами;
- 10.6.16 Поддерживать деловой имидж Работодателя, воздерживаться от комментариев, интервью представителям сторонних организаций и средств массовой информации, касающихся деятельности Работодателя, без предварительного согласования с Работодателем, непосредственным руководителем;
- 10.6.17 Руководителям, специалистам и служащим административно-управленческого персонала соблюдать деловой (офисный) стиль в одежде, рекомендованный Работодателем с понедельника по четверг:
- мужчинам – деловой костюм, рубашка и галстук, допускается пиджак. В жаркий период допускается рубашка с коротким рукавом без галстука;
 - женщинам – платье, костюм, блузка с брюками или юбкой.
- В дни, предшествующие выходным и нерабочим праздничным дням, допускается свободный стиль одежды: джинсы, спортивная обувь.
- В рабочие дни, а также в дни, предшествующие выходным и праздничным дням, не допускается спортивная одежда (спортивного костюма, трико и т.п.) шорты, футболки, майки, обувь пляжного стиля, низко сидящие брюки и юбки, короткие топы и юбки высотой выше ладони от колена, одежда с открытой спиной.
- Руководителям, специалистам и служащим административно-управленческого персонала придерживаться делового стиля в одежде, рекомендованный Работодателем, однако в необходимых случаях соблюдать рабочий стиль одежды с учетом охраны труда, который не мешает производству и контролю выполнения работ.
- 10.6.18 Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила;
- 10.6.19 Стремиться к поддержанию его деловой репутации, престижа Общества;
- 10.6.20 Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей;

- 10.6.21 Поддерживать общественный порядок на территории Общества;
- 10.6.22 В случае соблюдения Работодателем норм действующего трудового законодательства, настоящего Договора воздерживаться от участия в забастовках;
- 10.6.23 По рекомендации Представителя Работодателя в целях профилактики и снижения уровня заболеваемости работников и достижения высокого уровня работоспособности проходить реабилитационно-восстановительное лечение.
- 10.7 Работнику запрещается:
- 10.7.1 Курить вне отведенных и оборудованных для этой цели мест;
- 10.7.2 Появляться, пребывать на рабочем месте, территории Работодателя, либо на объекте выполнения поручений Работодателя, в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 10.7.3 Использовать инструменты, оборудование, материалы, технику, предоставленные Работодателем для исполнения трудовых обязанностей, в личных целях;
- 10.7.4 Использовать в неслужебных целях интернет – ресурсы, персональные компьютеры, программное обеспечение, оргтехнику и другое оборудование;
- 10.7.5 Использовать электронную почту для пересылки служебных документов со сведениями, составляющими конфиденциальную информацию или коммерческую тайну, без специальных средств защиты информации, пересылка служебной информации через почтовые серверы общего пользования (mail.ru, yandex.ru, rambler.ru и т.д.);
- 10.7.6 Разглашать персональные данные других Работников, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым законодательством РФ и ЛНА Общества.

11 РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1 Молодёжью считаются работники Общества в возрасте до 35-ти лет включительно.

11.2 Работодатель обязуется:

- содействовать работе Совета работающей молодежи и молодежной комиссии профкома, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Общества;
- проводить, в рамках обеспечения Общества высококвалифицированными специалистами, дополнительное к полученному работником образованию обучение в российских учебных заведениях;
- реализовывать совместно с ППО комплекс мероприятий по работе с молодежью в целях обеспечения их профессиональной адаптации и профессионального роста, а также решения социальных проблем;

- организовывать дополнительные учебные программы;
- проводить корпоративные научно-практические конференции, конкурсы;
- проводить слеты молодых специалистов;
- участвовать в работе Совета работающей молодежи по организации спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий с целью вовлечения в эти мероприятия большинства молодых работников;
- совершенствовать корпоративный интерес и поддержку молодежных инициатив, дающих молодежи возможность конструктивного применения своей гражданской активности, личного потенциала;
- организовывать и проводить конкурсы профессионального мастерства;
- способствовать карьерному росту молодых работников.

12 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 12.1 В течение 7 (семи) календарных дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.
- 12.2 В течение 15 (пятнадцати) календарных дней с момента уведомительной регистрации Работодатель совместно с ППО обеспечивают информирование работников Общества о содержании заключенного Договора.
- 12.3 За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящего Договора стороны социального партнерства Общества, иные лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 12.4 В период действия настоящего Договора все споры и разногласия между сторонами социального партнерства Общества разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном действующим законодательством.
- 12.5 В период действия настоящего Договора комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению, изменению, дополнению и организации контроля за выполнением коллективного договора имеет право на участие в переговорах по внесению изменений и дополнений в настоящий Договор.
- 12.6 Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор производится по решению комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению, изменению, дополнению и организации контроля за выполнением коллективного договора, принимаемого в порядке, установленном Положением о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению, изменению, дополнению и организации контроля за выполнением коллективного договора.

12.7 Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и могут изменяться в порядке, установленном для заключения коллективного договора, если особый порядок принятия отдельных документов не установлен действующим законодательством Российской Федерации.

13 ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№ приложения	Наименование приложения
1	Правила внутреннего трудового распорядка ООО «КВАРЦ Групп»
2	Положение о реализации социальных программ ООО «КВАРЦ Групп»
3	Общие требования по охране труда

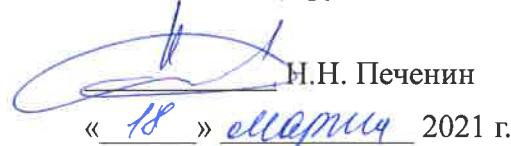


Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Генеральный директор
ООО «КВАРЦ Групп»


Е.Г. Ивлев
« 18 » марта 2021 г.


Председатель Совета представителей
первичных профсоюзных организаций
ООО «КВАРЦ Групп»


Н.Н. Печенин
« 18 » марта 2021 г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
ООО «КВАРЦ Групп»**

г. Москва, 2021



Приложение 1 **к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.**

Оглавление

Оглавление	29
1 Назначение и область применения	30
2 Прием, перевод и увольнение Работников.....	30
3 Рабочее время и время отдыха.....	33
4 Поощрения за успехи в работе.....	39
5 Дисциплина труда	40
6 Подготовка, получение дополнительного профессионального образования и проверка знаний Работников	41
7 Безопасность.....	41
8 Трудовые споры.....	42
Приложение 1	43
Приложение 2	45
Приложение 3	46
Приложение 4	47
Приложение 5	49
Приложение 6	50
Приложение 7	52
Приложение 8	53

Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

1 Назначение и область применения

- 1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка Общества (далее Правила), регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, трудовую дисциплину в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Общества.
- 1.2 Настоящие Правила распространяются на всех Работников, состоящих в трудовых отношениях с Обществом, как на постоянной основе, так и на условиях срочного трудового договора или совместительства.
- 1.3 Основной целью разработки настоящих Правил является обеспечение необходимой организации труда, рационального использования рабочего времени, высокого качества работы, эффективности и повышения производительности труда, укрепления трудовой дисциплины.
- 1.4 Все приложения к настоящим Правилам являются его неотъемлемой частью.

2 Прием, перевод и увольнение Работников

- 2.1 Прием, перевод и увольнение Работников Общества производится Работодателем в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, ЛНА Работодателя.
- 2.2 Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ в письменном виде.
- 2.3 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить в соответствии со ст. 65 ТК РФ:
 - 2.3.1 Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - 2.3.2 Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;;
 - 2.3.3 Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - 2.3.4 Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - 2.3.5 Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

Приложение 1 к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

- 2.3.6 Медицинскую справку для специальностей, которым установлен обязательный медицинский осмотр и несовершеннолетним для определения пригодности этих работников выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний;
- 2.4 Для оплаты листка нетрудоспособности Работнику необходимо предоставить справку о сумме заработных плат за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и текущий календарный год с целью учета заработной платы предыдущих периодов работы до трудоустройства в Обществе. Если такая справка не предоставляется, то Работодатель учитывает заработную плату за время работы в Обществе.
- 2.5 Трудовая функция работника установлена следующими документами:
- 2.5.1 Для заместителей генерального директора, директора по безопасности и режиму исполнительного аппарата приказом о распределении ответственности между генеральным директором и заместителями генерального директора ООО «КВАРЦ Групп»;
- 2.5.2 Для директоров филиалов – Положением о филиале;
- 2.5.3 Для заместителей директора филиала - приказом о распределении ответственности между директором филиала и его заместителями;
- 2.5.4 Для руководителей обособленных подразделений – Положением об обособленном подразделении, должностной инструкцией;
- 2.5.5 Для главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений (управлений, отделов, цехов, участков, центров, служб, лабораторий, групп) – Положением о соответствующем структурном подразделении и должностной инструкцией;
- 2.5.6 Для других Работников (кроме рабочих специальностей) – должностными инструкциями, разработанными в соответствии с требованиями Профессиональных стандартов;
- 2.5.7 Для рабочих специальностей – производственной инструкцией (инструкцией по охране труда) выполнения работ для каждой профессии, разработанной в соответствии с требованиями Профессиональных стандартов или Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий.
- 2.6 При приеме на работу Работника в трудовой договор по соглашению сторон включается условие об испытании Работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей генерального директора, главного бухгалтера, директоров филиалов и руководителей обособленных подразделений Общества – шести месяцев. Порядок прохождения срока испытания регламентируется ЛНА Общества.
- 2.7 При приеме на работу Работодатель обязан:



Приложение 1

к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

-
- 2.7.1 Ознакомить Работника под роспись до подписания трудового договора с настоящими Правилами, коллективным договором, иными ЛНА, непосредственно, связанными с его трудовой деятельностью;
 - 2.7.2 Ознакомить Работника с порученной работой, условиями труда и разъяснить его права и обязанности;
 - 2.7.3 Обеспечить проведение инструктажей по охране труда и противопожарной безопасности.
 - 2.8 Прием на работу оформляется приказом Работодателя и объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
 - 2.9 На каждого Работника, проработавшего в Обществе свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в случае, когда работа является для работника основной. 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. Работодателя Работник вправе предъявить ИНН (при наличии).
 - 2.10 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевода на другую работу внутри Общества, допускается только по соглашению сторон трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в письменной форме.
 - 2.11 Допускается перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ. Не требуется согласия Работника перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменений определенных сторонами условий трудового договора, а также на срок до одного месяца в случаях, указанных в ТК РФ. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
 - 2.12 Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.
 - 2.13 Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя письменно не позднее, чем за 2 недели. По истечении этого срока Работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.
 - 2.14 Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, причем Работник предупреждается в письменной форме за три календарных дня до его увольнения.

Приложение 1

к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

- 2.15 Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. В случае, когда приказ о прекращении договора невозможно довести до сведения Работника, либо Работник отказывается ознакомиться с ним под расписью, на приказе производится соответствующая запись.
- 2.16 Днем прекращения трудового договора 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 данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст.140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника, либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.
- 2.17 До дня увольнения и получения трудовой книжки Работник обязан передать Работодателю (непосредственному руководителю) материалы, документы, чертежи, оборудование, вверенное ему для исполнения трудовых обязанностей, а материально-ответственному лицу передать по акту приема-передачи материальные ценности.

3 Рабочее время и время отдыха

3.1 Рабочее время:

- 3.1.1 Для Работников Общества в соответствии с ТК РФ устанавливается следующий режим работы: пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.
- 3.1.2 Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, продолжительность рабочей недели составляет 36 часов;
- 3.1.3 Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочей недели составляет 36 часов;
- 3.1.4 Для работников, являющихся инвалидами I и II группы, продолжительность рабочей недели составляет не более 35 часов;
- 3.1.5 Для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-ей или 4-ой степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. С письменного согласия работника, которое должно быть оформлено путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в настоящем пункте может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно

Приложение 1

к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

устанавливаемой денежной компенсации в размере 5 % от должностного оклада за фактически отработанное время.

- 3.1.6 В отношении отдельных категорий Работников, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, может быть установлен сменный режим работы, либо режим гибкого рабочего времени с учетным периодом 1 год. Время начала, окончания, перерывы для отдыха и питания, а также общая продолжительность рабочего дня фиксируется в графике сменности, утверждаемого Работодателем в соответствии с действующим законодательством, и доведенного до сведения Работников не менее чем за один месяц до его введения.
- 3.1.7 Работники, место постоянного проживания которых находится на значительном удалении от места нахождения Работодателя (места выполнения работ), принимаются на работу вахтовым методом. Для работающих вахтовым методом организуется специальный режим труда и отдыха, основанный на суммированном учете рабочего времени в соответствии с законодательством, Положении о вахтовом методе организации работ и другими ЛНА Общества. Учетный период при работе вахтовым методом равен 1 году.
- 3.1.8 Для водителей автомобилей и машинистов специальной техники транспортного участка, работающих в особых условиях, устанавливается суммированный учет рабочего времени с периодом учета 3 месяца.
- 3.1.9 Время начала, окончания рабочего дня и перерыва для отдыха и приема пищи устанавливается следующее:
- 3.1.9.1 Для работников Исполнительного аппарата:
- начало рабочего дня в 09 час. 00 мин.,
 - окончание рабочего дня в понедельник, вторник, среду, четверг в 18 час.00 мин.,
в пятницу в 16 час. 45 мин.;
 - обеденный перерыв – 45 минут в период с 12 час.00 мин. до 14 час. 30 мин.
- 3.1.9.2 Для работников Пермского филиала время начала, окончания и перерывов в работе для отдыха и питания указаны в Приложении 2;
- 3.1.9.3 Для работников филиала «КАТЭКэнергомонт» время начала, окончания и перерывов в работе для отдыха и питания указаны в Приложении 3;
- 3.1.9.4 Для работников Костромского филиала время начала, окончания и перерывов в работе для отдыха и питания указаны в Приложении 4;

Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

- 3.1.9.5 Для работников Омского филиала время начала, окончания и перерывов в работе для отдыха и питания указаны в Приложении 5;
- 3.1.9.6 Для работников Уфимского филиала время начала, окончания и перерывов в работе для отдыха и питания указаны в Приложении 6;
- 3.1.9.7 Для работников Калининградского филиала время начала, окончания и перерывов в работе для отдыха и питания указаны в Приложении 7.
- 3.1.9.8 С учетом эпидемиологической ситуации в регионе руководитель филиала имеет право изменять время начала и окончания рабочего дня и перерыва для отдыха и приема пищи локальным нормативным актом.
- 3.1.10 Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего времени не должна превышать четырех часов в день. Работник может работать полный рабочий день (смену), когда по основному месту работы он свободен от исполнения трудовых обязанностей, при этом 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 учетный период), установленной для соответствующей категории работников.
- 3.1.11 В рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий (подготовка рабочего места, получение наряда, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и т.п.);
- 3.1.12 В рабочее время не включается время, которое затрачивается на дорогу от проходной до рабочего места, время для переодевания до начала работы и после нее, проведение гигиенических процедур;
- 3.1.13 Время, затраченное на проведение специальной подготовки персонала, в том числе техническая учеба оперативного персонала и проведение оперативно-производственных совещаний, включается в состав суммированного учета рабочего времени, но не более 8 часов в месяц;
- 3.1.14 Оперативному персоналу в условиях непрерывного производства предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени, но не более 30 минут, в специально отведенных и оборудованных местах приема пищи, бытовых помещениях;
- 3.1.15 При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, которые Правительство Российской Федерации переносит на другие дни в очередном году своим Постановлением.

Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

- 3.1.16 Продолжительность рабочего дня, непосредственно, предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час.
- 3.1.17 Работа на условиях неполного рабочего времени устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Неполное рабочее время в обязательном порядке устанавливается по письменной просьбе:
- 3.1.17.1 беременной женщины;
 - 3.1.17.2 одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
 - 3.1.17.3 лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
 - 3.1.17.4 женщины или лица, фактически осуществляющих уход за ребенком, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и работающих на условиях неполного рабочего времени.
- 3.1.18 Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодателем может проводиться только в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим ТК РФ. Руководитель структурного подразделения, в котором Работник привлечен для выполнения сверхурочной работы, обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы. Общее количество сверхурочной работы не должно превышать 120 часов в год.
- 3.1.19 Для отдельных категорий Работников может устанавливаться ненормированный рабочий день. 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 с ненормированным рабочим днем указан в Приложении 1.
- 3.1.20 Работники, работа которых связана со служебными поездками в пределах места расположения Работодателя, обязаны делать соответствующую запись в журнале учета поездок работников по служебным вопросам.
- 3.1.21 Работодатель по письменному распоряжению может направлять Работника в служебную командировку на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Порядок оформления, гарантий и компенсации, связанные со служебными командировками, производятся в соответствии с трудовым законодательством и ЛНА Работодателя.
- 3.1.22 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ТК РФ, допускается с письменного согласия Работника по

Приложение 1 **к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.**

письменному распоряжению Работодателя и с учетом мнения ППО, в случаях, предусмотренных законодательством.

- 3.1.23 Работодатель может привлекать к дежурству в выходные и праздничные дни ответственных Работников с их письменного согласия с целью обеспечения безаварийной работы и организации ликвидации возможных аварийных ситуаций на объектах присутствия Общества. Дежурство может осуществляться на дому (домашнем телефоне) или на рабочем месте исходя из производственной целесообразности по решению Работодателя, оформленного соответствующим приказом.
- 3.1.24 Не допускается находиться на территории Работодателя персоналу в свое нерабочее время, за исключением случаев:
- по распоряжению руководителя структурного подразделения;
 - необходимости получения справок, связанных с трудовой деятельностью;
 - связанных с оздоровлением работников (сауны, бассейн, спортзал, спортивная площадка);
 - необходимости посещения ППО.

3.2 Время отдыха:

- 3.2.1 В течение рабочего дня Работнику предоставляется время для отдыха и питания не менее 30 минут в соответствии с настоящими Правилами и в рабочее время не включается. Работникам, у которых продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов, указанный перерыв не предоставляется.
- 3.2.2 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.
- 3.2.3 Для Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный по результатам специальной оценки условий труда. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, включается только фактически отработанное время.
- 3.2.4 Для Работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск:
- в количестве 8 календарных дней - для филиала «КАТЭКэнергоремонт»;
- в количестве 8 календарных дней – для Харанорского и Гусиноозерского ремонтных управлений Омского филиала;

Приложение 1 к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

в количестве 16 календарных дней - для Нижневартовского ремонтного управления и Сургутского производственного участка Пермского филиала;

в количестве 24 календарных дней – для Печорского ремонтного управления Пермского филиала.

- 3.2.5 Для Работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Приложением 1.
- 3.2.6 Для отдельных категорий Работников предоставляются следующие ежегодные основные оплачиваемые отпуска:
- в количестве 31 календарных дней - для несовершеннолетних Работников;
 - в количестве 30 календарных дней – для работающих инвалидов.
- 3.2.7 Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного и ежегодного дополнительного оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.
- 3.2.8 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев со дня непрерывной работы у данного Работодателя.
- 3.2.9 Работникам, работающим по внешнему совместительству в Обществе, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с предоставлением отпуска по основному месту работы, который подтверждается соответствующей справкой.
- 3.2.10 Очередность предоставления основного и дополнительных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков составляется Работодателем на каждый календарный год с учетом производственной необходимости. График отпусков обязательен для исполнения, как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работодатель извещает Работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Пожелания Работников о предоставлении отпуска в удобное для них время учитываются в случаях, определенным трудовым законодательством.
- Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части возможно по соглашению между Работником и Работодателем, причем одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 3.2.11 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. В случаях, установленных ст. 128 ТК РФ, Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника.

Приложение 1

к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

- 3.2.12 Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях, предоставляются дополнительные учебные отпуска в соответствии со ст. 173 ТК РФ. Основанием для предоставления учебных отпусков является справка-вызов, установленного образца, заверенная печатью учебного заведения, где Работник обучается, а также, если обучение на соответствующий уровень образования Работник получает впервые. Использование Работником учебного отпуска для других целей является нарушением трудового законодательства.
- 3.2.13 При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные за период работы у Работодателя отпуска.
- 3.2.14 Время отдыха Работников, выполняющих работы вахтовым методом, регламентируется графиком работы на вахте. График работы вахтового персонала утверждается приказом директора филиала и доводится до сведения работников под роспись, не позднее, чем за два месяца до введения его в действие.
- 3.2.15 Для Работников филиалов устанавливаются дополнительные нерабочие праздничные дни в соответствии с региональным законодательством.
- 3.3 Учет рабочего времени.
- 3.3.1 Работодатель ведет учет использования рабочего времени. Табель учета рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения на каждого Работника подразделения только на основании документов по учету личного состава - приказов о приеме на работу, переводе, увольнении, отпуске, листков нетрудоспособности и т.п. Табель оформляется в соответствии с «Инструкцией о порядке ведения табельного учета ООО «КВАРЦ Групп».
- 3.3.2 Табель учета рабочего времени, подписанный руководителем структурного подразделения и ответственным работником управления по персоналу или направления по управлению персоналом, передается в бухгалтерию Общества или в бухгалтерию филиала, не позднее 3-го числа месяца, следующего за отчетным.
- 3.3.3 При временной нетрудоспособности (болезни) Работник после окончания срока временной нетрудоспособности обязан предоставить в управление по персоналу/отдел по управлению персоналом листок нетрудоспособности, оформленный по установленной форме.

4 Поощрения за успехи в работе

- 4.1 Работодатель поощряет Работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности, в соответствии ЛНА Работодателя.



Приложение 1 к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

-
- 4.2 За многолетнюю и безупречную работу, выполнение особо важных заданий, за вклад в развитие Общества и отрасли, Работодатель поощряет Работника:
 - денежной премией;
 - награждением государственными, ведомственными и корпоративными наградами.
 - 4.3 При применении поощрений и награждений учитывается мнение ППО.
 - 4.4 Запись о поощрении вносится в трудовую книжку Работника в соответствии с требованиями законодательства РФ.

5 Дисциплина труда

- 5.1 За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
 - замечание;
 - выговор;
 - увольнение в соответствии с действующим трудовым законодательством.
- 5.2 Право налагать дисциплинарное взыскание на Работника имеет генеральный директор/директор филиала в порядке, установленном ТК РФ и ЛНА Общества.
- 5.3 При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен.
- 5.4 До применения дисциплинарного взыскания Работник предоставляет Работодателю письменное объяснение. Если в течение двух рабочих дней указанное объяснение Работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 5.5 За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 5.6 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 5.7 Дисциплинарное взыскание может быть снято Работодателем до истечения года по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайства непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный Работник.
- 5.8 В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к Работнику применяются в соответствии с ЛНА Общества.

Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

6 Подготовка, получение дополнительного профессионального образования и проверка знаний Работников

- 6.1 Работодатель организует работу по подготовке и получению дополнительного профессионального образования и проверке знаний Работников в соответствии с действующим законодательством и Коллективным договором и ЛНА Работодателя.
- 6.2 Необходимость подготовки и получения дополнительного профессионального образования Работников определяет Работодатель в соответствии с планом повышения квалификации Общества.
- 6.3 Условия и порядок предоставления Работникам, совмещающим работу с обучением, гарантий и компенсаций производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 6.4 Работодатель обеспечивает проведение вводных, первичных, периодических инструктажей и обучение на рабочем месте по охране труда и пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством.
- 6.5 В целях проверки соответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе Работодатель проводит аттестацию. Порядок проведения аттестации устанавливается ТК РФ, Коллективным договором и ЛНА Работодателя.
- 6.6 Работодатель может заключить с Работником ученический договор/дополнительное соглашение к трудовому договору на профессиональное обучение и переобучение без отрыва или с отрывом от работы.
- 6.7 Работник после прохождения обучения обязан проработать по трудовому договору с Работодателем в течение срока, установленного договором об обучении. В случае увольнения Работника без уважительных причин до истечения срока, установленного договором об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение в соответствие с условиями договора об обучении и законодательства РФ.

7 Безопасность

- 7.1 В целях создания условий для безопасного функционирования Общества на его объектах организуется пропускной и внутри объектовый режим, условия и порядок которого регламентируются ЛНА Работодателя.
- 7.2 Проход на территорию (на объекты, в помещения) Работодателя осуществляется исключительно по документам, дающим на это право, в соответствии с правилами пропускного режима, установленными в Обществе. Работникам запрещается:
 - 7.2.1 Передавать свое удостоверение (пропуск) другим лицам;
 - 7.2.2 Использовать чужой пропуск для прохода;
 - 7.2.3 Проносить и провозить на объекты Работодателя взрывчатые, биологически, химически опасные и радиоактивные вещества, наркотические средства и алкогольные напитки.



Приложение 1 **к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.**

8 Трудовые споры

- 8.1 Трудовые споры (индивидуальные или коллективные), возникшие между Работником и Работодателем, разрешаются посредством переговоров сторон, состоящих в трудовых отношениях, в порядке, установленном ТК РФ или иными федеральными законами.
- 8.2 Индивидуальные или коллективные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам филиала Общества, созданной и действующей в соответствии с Положением 9) и с трудовым законодательством РФ.
- 8.3 В случае, если Работник филиала не удовлетворен решением по вопросу применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора в филиале, то он имеет право до обращения в комиссию по трудовым спорам обратиться в ППО или за разъяснением в Управление по персоналу Общества.



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение 1

**к Правилам внутреннего трудового
распорядка ООО «КВАРЦ Групп»**

**Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и длительность
дополнительного оплачиваемого отпуска**

Наименование должности	Длительность дополнительного отпуска в календарных днях
Генеральный директор	4
Заместители генерального директора по функциональным направлениям	4
Директор по экономике и финансам, директор по персоналу и организационному развитию	4
Главный бухгалтер Общества	4
Директор по безопасности и режиму	4
Заместители главного инженера Общества по направлениям деятельности	4
Заместитель главного бухгалтера Общества	3
Директор филиала	4
Заместители директора филиала по направлениям деятельности	4
Главный бухгалтер филиала	4
Помощник директора по общим вопросам, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	4
Помощник директора по безопасности и режиму	4
Заместители главного инженера филиала по направлениям деятельности	3
Начальник ремонтного управления	3
Начальник управления Общества, руководитель	3



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

службы ИА	
Заместитель начальника ремонтного управления	3
Заместитель начальника ремонтного управления по ремонту	3
Руководитель направления, центра, проекта	3
Начальник отдела	3
Начальник цеха, службы, лаборатории, участка	4
Заместитель начальника цеха, службы, участка	4
Водитель , закрепленный за генеральным директором Общества	4
Водитель, закрепленный за заместителем генерального директора по направлению	4



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение 2

**к Правилам внутреннего трудового
распорядка ООО «КВАРЦ Групп»**

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Пермского филиала

Наименование подразделения	Время начала работы (час)	Перерыв для отдыха и приема пищи (час)	Время окончания работы (час)
Пермь	понедельник, вторник, среда, четверг		
	07-50	11-40 – 12-28	16-50
	пятница		
	07-50	11-40 – 12-28	15-50
Дежурно-ремонтная группа	Согласно утвержденным графикам работы		
Печорское ремонтное управление	08-00	<u>12-00 – 12-50</u>	<u>16-50</u>
	для женщин, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера		
	08-00	12-00 – 12-48	16-00
Сургутский производственный участок:	08-00	12-00 – 12-45	16-45
	для женщин, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в пятницу:		
	08-00	без перерыва	12-00
ГТИК (машинисты компрессорных установок)	Согласно утвержденным графикам работы		
Екатеринбургский производственный участок	08-00	12-00 – 13-00	17-00
Нижневартовское ремонтное управление	08-00	12-00 – 13-00	17-00
	для женщин, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в пятницу:		
	08-00	без перерыва	12-00
Верхнетагильское ремонтное управление.	понедельник, вторник, среда, четверг:		
	08-00	11-00 – 11-48	17-00
	пятница:		
	08-00	11-00 – 11-48	16-00
Дежурно-ремонтная группа	Согласно утвержденным графикам работы		



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение 3

к Правилам внутреннего трудового
распорядка ООО «КВАРЦ Групп»

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
филиала «КАТЭКЭнергоремонт»

Наименование подразделения	Время начала работы (час)	Перерыв для отдыха и приема пищи (час)	Время окончания работы (час)
Все структурные подразделения	08-00	12-00 – 13-00	17-00
Котлоочисты	08-00	12-00 – 13-00	16-12
Сторожа	Согласно утвержденным графикам работы		



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение 4

**к Правилам внутреннего трудового
распорядка ООО «КВАРЦ Групп»**

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Костромского филиала

Наименование подразделения	Время начала работы (час)	Перерыв для отдыха и приема пищи (час)	Время окончания работы (час)
Управление	08-30	12-30 – 13-30	17-30
Цех по ремонту котельного оборудования, цех по ремонту турбинного оборудования, Участок по ремонту тепловой изоляции, Участок комплексно-строительных работ	08-00	11-30 – 12-30	17-00
Цех автоматизированных систем управления автоматики и измерений, Цех по ремонту электротехнического оборудования, Центр нанесения покрытий	08-00	12-30 – 13-30	17-00
Транспортный участок	08-00	11-30 – 12-30	17-00
Балашихинский производственный участок	понедельник, вторник, среда, четверг		
	08-00	12-00 – 12-45	17-00
	пятница		
Цех специализированного ремонта	08-00	12-00 – 12-45	15-45
	08-00	11-30 – 12-30	17-00
Цех специализированного ремонта Токарь, Токарь-карусельщик, Шлифовщик, Фрезеровщик, Слесарь-ремонтник	Двухсменный режим работы		
	1 смена		
	7-00	11-00 – 11-30	15-30
	2 смена		
	15-30	18-00 - 18-30	24-00



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Смоленский производственный участок	07-45	12-00 – 13-00	16-45
Калининградский производственный участок	08 – 00	12-00 – 13-00	17 – 00
Северо-Западный производственный участок	08 – 00	12-00 – 13-00	17 – 00
Черепетский производственный участок	понедельник, вторник, среда, четверг		
	08-00	12-00 – 12-48	17-00
	пятница		
	08-00	12-00 – 12-48	16-00
Дежурно-ремонтная группа	Согласно утвержденным графикам работы		
Каширский производственный участок			
Все структурные подразделения	понедельник, вторник, среда, четверг		
	08-00	12-00 – 12-48	17-00
	пятница		
	08-00	12-00 – 12-48	16-00



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение 5

**к Правилам внутреннего трудового
распорядка ООО «КВАРЦ Групп»**

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Омского филиала

Наименование подразделения	Время начала работы (час)	Перерыв для отдыха и приема пищи (час)	Время окончания работы (час)
Управление, все структурные подразделения	понедельник, вторник, среда, четверг		
	08-00	12-00 – 12-45	17-00
	пятница		
	8-00	12-00 – 12-45	15-45
Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4-ой степени	понедельник, вторник, среда, четверг		
	08-00	12-00 – 12-45	16-00
	пятница		
	08-00	12-00 – 12-45	15-45
Харанорское ремонтное управление:			
Все структурные подразделения	понедельник, вторник, среда, четверг, пятница		
	08-00	12-00 – 13-30	17-30
Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4-ой степени	понедельник, вторник, среда, четверг, пятница		
	08-00	12-00 – 13-30	16-42
Гусиноозерское ремонтное управление:			
Все структурные подразделения	понедельник, вторник, среда, четверг, пятница		
	08-00	12-00 – 13-30	17-30
Изолировщики-пленочники, футеровщики (кислотоупорщики)	понедельник, вторник, среда, четверг, пятница		
	08-00	12-00 – 13-30	16-42
Котлоочисты	понедельник, вторник, среда, четверг, пятница		
	08-00	12-00 – 13-30	16-30

Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение 6

**к Правилам внутреннего трудового
распорядка ООО «КВАРЦ Групп»**

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Уфимского филиала

Наименование подразделения	Время начала работы (час)	Перерыв для отдыха и приема пищи (час)	Время окончания работы (час)
Управление	08-30	12-15 – 13-00	17-15
Производственный участок №1			
Производственный участок №2	08-30	11-30 – 12-15	17-15
Электроремонтный цех, Ремонтно-механический участок	08-30	12-00 – 12-45	17-15
Инженерно-технический центр АСУ ТП	08-30	12-15 – 13-00	17-15
Кармановское ремонтное управление	08-00	12-00 – 12-40	16-40
Для работников, работающих 36-часовую неделю (женщины в сельской местности):			
Аппарат начальника управления	понедельник, вторник, среда, четверг,		
	08-00	12-00 – 12-40	16-40
	пятница		
	08-00		12-00
Ириклийское ремонтное управление			
Аппарат начальника управления, Участок по ремонту оборудования АСУ ТП, Участок по ремонту электротехнического оборудования	08-00	12-00 – 13-00	17-00
Участок по ремонту оборудования вспомогательных цехов, Участок по ремонту вспомогательного оборудования турбины,	08-00	11-30 – 12-30	17-00

Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Участок по ремонту турбинного оборудования, Участок по ремонту котельного оборудования Участок по ремонту тепловой изоляции			
Для работников, работающих 36-часовую неделю (женщины в сельской местности):			
Аппарат начальника управления		понедельник	
	08-00	12-00 – 13-00	17-00
	вторник, среда, четверг, пятница		
	08-00	12-00 – 13-00	16-00
Участок по ремонту оборудования АСУ ТП, Участок по ремонту электротехнического оборудования		понедельник, вторник, среда, четверг	
	08-00	12-00 – 13-00	17-00
	пятница		
	08-00		12-00
Участок по ремонту турбинного оборудования, Участок по ремонту тепловой изоляции		понедельник, вторник, среда, четверг	
	08-00	11-30 – 12-30	16-00
	пятница		
	08-00	11-30 – 12-30	17-00
Участок по ремонту оборудования вспомогательных цехов		понедельник	
	08-00	11-30 – 12-30	17-00
	вторник, среда, четверг, пятница		
	08-00	11-30 – 12-30	16-00
Южноуральское ремонтное управление			
Все подразделения	08-00	12-00 – 13-00	17-00
Котлоочисты	08-00	12-00 – 13-00	16-12
Электросварщики (кроме электросварщиков ремонтно-механического участка)		понедельник	
	08-00	12-00 – 13-00	17-00
	вторник, среда, четверг, пятница		
	08-00	12-00 – 13-00	16-00



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение 7

**к Правилам внутреннего трудового
распорядка ООО «КВАРЦ Групп»**

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Калининградского филиала

Наименование подразделения	Время начала работы (час)	Перерыв для отдыха и приема пищи (час)	Время окончания работы (час)
Управление	понедельник, вторник, среда, четверг		
	08-00	12-00 – 12-45	17-00
	пятница		
	08-00	12-00 – 12-45	15-45
Производственный участок			
для всего персонала	Согласно утвержденным графикам		
для вахтового персонала	Согласно утвержденным вахтовым графикам		



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение 8

к Правилам внутреннего трудового
распорядка ООО «КВАРЦ Групп

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по трудовым спорам ООО «КВАРЦ Групп»

1 Общие положения

- 1.1 Настоящее положение разработано в соответствии законодательством Российской Федерации.
- 1.2 Положение о комиссии по трудовым спорам ООО «КВАРЦ Групп» (далее - Положение) является приложением и неотъемлемой частью Правил внутреннего трудового распорядка ООО «КВАРЦ Групп».
- 1.3 Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС) является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между работником и работодателем, за исключением споров, по которым законодательством установлен иной порядок их разрешения.
- 1.4 Ответственность работника и работодателя (ООО «КВАРЦ Групп») за нарушение требований, установленных трудовым законодательством РФ, локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 1.5 Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 1.6 Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.
- 1.7 Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.
- 1.8 Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

2 Порядок создания КТС

- 2.1 КТС образуется в Исполнительном аппарате и на каждом филиале ООО «КВАРЦ Групп» (далее – Общество) по мере необходимости по инициативе работников (представительного органа работников) или работодателя из равного числа

Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

представителей работников и работодателя. Численность КТС составляет 6 человек. Срок полномочий КТС - три года.

- 2.2 Представители работодателя в КТС назначаются руководителем Общества – в Исполнительном аппарате, директором филиала Общества – в филиале Общества. Генеральный директор Общества, Директор филиала не могут быть членами КТС.
- 2.3 Представители работников в КТС избираются общим собранием работников Исполнительного аппарата (филиала Общества) или делегируются представительным органом работников филиала Общества с последующим утверждением на общем собрании работников филиала Общества.
- 2.4 Выдвижение кандидатур осуществляется непосредственно на общем собрании работников Исполнительного аппарата (филиала Общества). Порядок голосования (тайное или открытое) определяется по решению общего собрания. Избранными в состав КТС считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании.
- 2.5 Состав КТС филиала Общества утверждается приказом директора филиала. Состав КТС Исполнительного аппарата Общества утверждается приказом генерального директора Общества.
- 2.6 Члены КТС могут быть исключены из нее в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей. Решение об исключении члена КТС из ее состава принимается большинством голосов членов КТС по результатам открытого голосования.
- 2.7 В случае исключения из состава КТС одного или нескольких членов состав комиссии пополняется в порядке, установленном для образования комиссии.
- 2.8 Полномочия члена КТС (представителя работников) прекращаются также:
 - в случае прекращения у работника трудовых отношений с Обществом;
 - на основании личного заявления члена КТС, поданного не позднее месяца до предполагаемого выбытия из состава КТС;
 - замены члена КТС: из числа представителей Работодателя - по решению Работодателя, из числа представителей Работников – по решению общего собрания работников Исполнительного аппарата (филиала Общества).
- 2.9 КТС избирает из своего состава большинством голосов председателя, заместителя председателя, секретаря КТС. Секретарь КТС осуществляет организационные мероприятия по созыву и подготовке заседаний КТС.
- 2.10 На секретаря КТС возлагается подготовка и созыв очередного заседания КТС, прием и регистрация заявлений, поступающих в КТС, вызов свидетелей, специалистов, представителей профсоюзной организации, уведомление заинтересованных лиц о движении заявления, ведение протокола заседания комиссии.

Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

-
- 2.11 Председатель КТС организует работу комиссии, председательствует на заседаниях КТС. В случае отсутствия председателя КТС его обязанности исполняет заместитель председателя КТС, а при отсутствии последнего - любой член комиссии.
 - 2.12 КТС имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

3 Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС

- 3.1 Рассмотрение спора в КТС производится на основании письменного заявления работника, в котором указываются существо спора, требования и ходатайства работника, прилагаемые к заявлению документы, а также дата подачи заявления. Заявление должно быть подписано работником.
- 3.2 Прием заявлений в КТС производится секретарем комиссии по месту нахождения Общества (для Исполнительного аппарата), филиала Общества (для филиалов Общества) в рабочие дни с 10 до 15 часов.
- 3.3 Поданные заявления подлежат обязательной регистрации в журнале, где отражается ход рассмотрения спора и исполнения решения КТС. Работник может потребовать регистрации заявления в его присутствии.
- 3.4 КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.
- 3.5 Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.
- 3.6 В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.
- 3.7 Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.
- 3.8 Стороны вправе представлять доказательства, участвовать в их исследовании, задавать вопросы лицам, участвующим в заседании КТС, заявлять ходатайства, давать письменные и устные объяснения по существу спора и по другим вопросам, возникающим в ходе рассмотрения спора.
- 3.9 Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Приложение 1 **к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.**

- 3.10 На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем в случае отсутствия председателя на заседании комиссии и заверяется печатью комиссии.
- 3.11 КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Если при проведении голосования голоса членов КТС разделились поровну, голос председательствующего на заседании имеет решающее значение.
- 3.12 Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение.
- 3.13 Решение КТС должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его иначе или уклониться от его исполнения. В решении по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся Работнику. Решение КТС должно быть законным, обоснованным и мотивированным.
- 3.14 В решении КТС указываются:
- наименование работодателя;
 - фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
 - даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
 - фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
 - существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
 - результаты голосования.
- 3.15 Решение КТС включает вводную, описательную, мотивированную и резолютивную части.
- 3.16 В вводной части решения должны быть указаны дата и место принятия решения КТС, наименование организации, наименование КТС, принявшей решение, состав КТС, секретарь заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование.
- 3.17 Описательная часть решения КТС должна содержать указание на требование Работника, возражения представителя Работодателя и объяснения других лиц, участвующих в деле.
- 3.18 В мотивированной части решения КТС должны быть указаны обстоятельства дела, установленные комиссией; доказательства, на которых основаны выводы КТС об этих обстоятельствах; доводы, по которым КТС отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовалась КТС, результаты голосования.
- 3.19 В случае отказа в рассмотрении заявления Работника в связи с признанием неуважительными причин пропуска срока обращения в КТС, в мотивированной



Приложение 1

к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

части решения указывается только на установление комиссией данных обстоятельств.

- 3.20 Резолютивная часть решения КТС должна содержать выводы комиссии об удовлетворении требований либо об отказе в удовлетворении требований полностью или в части, срок и порядок обжалования решения КТС, описание конкретных нарушений прав работника, указание конкретных сумм, подлежащих выплате (если они фигурируют предмете спора). Резолютивная часть должна быть сформулирована в обязывающей для работодателя форме.
- 3.21 Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.
- 3.22 Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.
- 3.23 В случае если в решении КТС были допущены арифметические и т.п. ошибки либо между сторонами возникают разногласия по поводу его толкования, КТС вправе вынести дополнительное решение.

4 Исполнение решений КТС

- 4.1 Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.
- 4.2 В случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

В удостоверении обязательно должны быть указаны:

- наименование органа, его выдавшего;
- дата и номер решения КТС;
- фамилия, имя, отчество работника, адрес его места жительства;
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок его предъявления к исполнению.

Удостоверение КТС подписывается председателем и секретарем КТС и заверяется печатью комиссии.

- 4.3 Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок.
- 4.4 Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.



Приложение 1 **к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.**

-
- 4.5 На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.
 - 4.6 В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

5 Заключительные положения

Приложениями к настоящему Положению являются:

- Приложение 1 - Форма протокола заседания КТС;
- Приложение 2 - Форма решения, принимаемого КТС;
- Приложение 3 - Форма удостоверения на принудительное исполнение решения КТС;
- Приложение 4 - Форма журнала регистрации заявлений Работника;
- Приложение 5 - Форма журнала регистрации удостоверений на принудительное исполнение решений КТС;
- Приложение 6 – Форма бюллетеня для голосования члена комиссии.
- Приложение 7 – Форма уведомления о назначении заседания комиссии по трудовым спорам.



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение № 1
к Положению о комиссии по
трудовым спорам ООО
«КВАРЦ Групп»

ПРОТОКОЛ
заседания комиссии по трудовым спорам
филиала ООО «КВАРЦ Групп»

Г.

Представители работников - _____ человек.
Представители работодателя - _____ человек.
Присутствовали:

Председатель КТС:

(фамилия, имя, отчество)

Члены КТС - представители работников:

(фамилии, имена, отчества)

Представители работодателя

(фамилии, имена, отчества)

Заседание правомочно.

Примечание: Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Секретарь КТС:

(фамилия, имя, отчество)

Работник:

(фамилия, имя, отчество)

Представитель интересов работника:

Председатель или член профкома, иное лицо. Фамилия, имя, отчество)



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Представитель администрации работодателя:

(должность фамилия, имя, отчество)
по полномочию, удостоверенному приказом (распоряжением)

(дата, номер)

свидетели:

(фамилии, имена, отчества)

специалисты, эксперты:

(фамилии, имена, отчества)

Повестка дня:

Рассмотрение заявления

(Ф.И.О. заявителя)

о

(краткое содержание спора)

Слушали:

Заявление

(фамилия, имя, отчество работника)

по вопросу

(краткое содержание спора)

Выступили:

(работник, представитель администрации)

(другие участники, члены КТС)

(краткое содержание выступлений)

Результаты обсуждения:

На основании обсуждения с учетом конкретных обстоятельств и имеющихся



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

материалов, руководствуясь

(указываются конкретные правовые

(указываются конкретные правовые нормы - статьи законов, Трудового кодекса, пункты других актов,

соглашения, коллективного договора, трудового договора (контракта))

КТС признала требования

(фамилия, имя, отчество работника)

обоснованными/необоснованными.

Результаты голосования:

"за" - _____
"против" - _____
"воздержались" - _____
Особое мнение
заявлено/не заявлено _____

(фамилия, имя, отчество члена КТС, изложение его особого мнения)

Решение прилагается.

Председатель КТС _____
(подпись)

Секретарь КТС _____
(подпись)

М.П.



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение № 2

к Положению о комиссии по
трудовым спорам ООО
«КВАРЦ Групп»

РЕШЕНИЕ

комиссии по трудовым спорам

1. _____ филиал ООО «КВАРЦ Групп»

2. Фамилия, имя, отчество и должность (профессия) обратившегося
рабочника: _____

3. Дата подачи и № заявления: _____

4. Дата рассмотрение спора: _____

5. Существо спора: _____

6. Присутствовали:

6.1. Члены комиссии:

a) представители работников:

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (профессия, должность)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (профессия, должность)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (профессия, должность)

б) представители работодателя:



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

(фамилия, имя, отчество)

(профессия, должность)

(фамилия, имя, отчество)

(профессия, должность)

(фамилия, имя, отчество)

(профессия, должность)

6.2. Приглашенные лица:

(фамилия, имя, отчество)

(профессия, должность)

(фамилия, имя, отчество)

(профессия, должность)

(фамилия, имя, отчество)

(профессия, должность)

7. Принятое решение и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт):

8. Результаты голосования (количество голосов):

За: _____ Против: _____ Воздержался: _____

9. Подписи:

Председатель комиссии: _____ / _____ /
(подпись) (Фамилия, И.О.)

Члены комиссии:

_____ / _____ /



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

(подпись) (Фамилия, И.О.)

_____ / _____

(подпись) (Фамилия, И.О.)

10. Особое мнение членов комиссии: _____

_____ / _____

(подпись) (Фамилия, И.О.)

_____ / _____

(подпись) (Фамилия, И.О.)
М.П.

Копия решения получена:

Работник

" ____ " ____ г.

(число) (месяц) (год)

_____ / _____ / _____

(подпись) (Фамилия, И.О.)

Работодатель

" ____ " ____ г.

(число) (месяц) (год)

_____ / _____ / _____

(подпись) (Фамилия, И.О.)



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение № 3

к Положению о комиссии по
трудовым спорам ООО
«КВАРЦ Групп»

Удостоверение № _____
на принудительное исполнение
решения комиссии по трудовым спорам

«___» 20 ___ г.

Комиссия по трудовым спорам _____ филиала ООО «КВАРЦ Групп» рассмотрев
заявление работника _____
о _____

решила:

Удостоверение выдано _____
(число, месяц, год)

На основании статьи 389 Трудового кодекса Российской Федерации удостоверение имеет
силу исполнительного листа и может быть предъявлено для принудительного исполнения не
позднее трех месяцев со дня его получения, либо со дня вынесения решения о восстановлении
пропущенного срока для предъявления удостоверения к исполнению.

Председатель Комиссии по трудовым спорам _____
(подпись, фамилия)

Место печати

Отметки о приведении в исполнение решения Комиссии по трудовым спорам или о возвращении
удостоверения с указанием причин возврата:

(заполняется судебным приставом-исполнителем)

Судебный пристав-исполнитель _____
(подпись, фамилия)

(наименование подразделения судебных приставов)

Место печати



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение № 4

к Положению о комиссии по трудовым
спорам ООО «КВАРЦ Групп»

Журнал регистрации заявлений Работника

Входящий номер №	Дата поступления заявления	Ф.И.О. и должность заявителя	Сущность заявления	№ дела расмотрения заявления	Дата принятия решения	Сущность решения	Дата получения решения заявителем
1	2	3	4	5	6	7	8
							9



КВАРЦ
Группа компаний

Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение № 5

К Положению о комиссии по трудовым спорам ООО «КВАРЦ Группы»

Журнал регистрации удостоверений на принудительное исполнение решений комиссии по трудовым спорам

№ п/п	№ удостоверения	Дата выдачи	№ дела	Дата принятия решения	Ф.И.О. работника, получившего удостоверение	Подпись работника, получившего удостоверение
1	2	3	4	5	6	7



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение № 6

к Положению о комиссии по трудовым
спорам ООО «КВАРЦ Групп»

Бюллетень

для голосования члена комиссии

по трудовым спорам

ООО «КВАРЦ Групп» _____ филиал

" ____ " 20 г.

(дата рассмотрения спора)

Решение:

(формулировка решения, поставленного на голосование)

За	Против	Воздержался

Поставьте любой знак в квадрате с выбранным Вами вариантом для голосования.

Бюллетень, в котором знак поставлен более чем в одном квадрате, либо не поставлен ни в одном из них, либо неподписанный бюллетень - считаются недействительными.

Не допускается заполнение бюллетеня для голосования карандашом и внесение в него каких-либо исправлений.

Особое мнение



Приложение 1
к Коллективному договору на 2021 – 2023 гг.

Приложение № 7

к Положению о комиссии по трудовым
спорам ООО «КВАРЦ Групп»

*Уведомление
о назначении заседания
комиссии по трудовым спорам*

(ФИО работника, работодателя)

УВЕДОМЛЕНИЕ № от «___» 20 ___ г.

О назначении заседания комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам _____ филиала ООО «КВАРЦ Групп»
извещает Вас, что рассмотрение спора по заявлению (Ф.И.О.) о краткое содержание
споря _____ назначенено на «___» 20 ___ г. в ___ час ___ мин в помещении
филиала ООО «КВАРЦ Групп», расположенного по
адресу _____ .

Председатель комиссии по трудовым спорам

Ф.И.О.

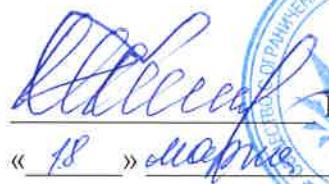
(подпись)

Печать



Приложение 2
к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

Генеральный директор
ООО «КВАРЦ Групп»


«18» марта
Е.Г. Ивлев
2021г.


Председатель Совета представителей
первичных профсоюзных организаций
ООО «КВАРЦ Групп»


Н.Н. Печенин
«18» марта 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о реализации социальных программ
ООО «КВАРЦ Групп»

г. Москва, 2021

Приложение 2
к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

Оглавление

1	Назначение и область применения	73
2	Материальная помощь	73
3	Компенсационные выплаты.....	75
4	Другие выплаты и обязательства социального характера	76



1 Назначение и область применения

- 1.1 Настоящее Положение о реализации социальных программ (далее – Положение) устанавливает дополнительные льготы, гарантии и компенсации работникам филиалов и производственных участков ООО «КВАРЦ Групп» (далее – Общество), освобожденным руководителям ППО, за исключением директоров филиалов, работников исполнительного аппарата Общества, работников филиалов и производственных участков, работающих по срочным трудовым договорам менее 1 года, работников – внешних совместителей, а также работников, чьи трудовые договоры содержат индивидуальные условия оплаты труда и материального стимулирования.
- 1.2 Основной целью разработки настоящего Положения является установление единых видов и форм социальных льгот, гарантий и компенсаций Работникам филиалов и обособленных производственных участков Общества.
- 1.3 Настоящее Положение является составной частью социальной политики Общества и может совершенствоваться в рамках общей кадровой политики, направленной на развитие эффективных форм мотивации труда Работников Общества.

2 Материальная помощь

- 2.1 Работодатель обеспечивает выплату единовременной материальной помощи:
 - при рождении, усыновлении (удочерении) ребенка одному из Работников – родителей, отработавшему в Обществе не менее 1 года, в размере 20000 рублей на каждого ребенка;
 - Работнику, отработавшему в Обществе не менее 1 года, при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в размере 10000 рублей;
 - Работнику в случае смерти близких родственников работника при подтверждении факта смерти и степени родства соответствующими документами – в размере 20000 рублей;

Материальная помощь, указанная в настоящем пункте, выплачивается на основании личного заявления Работника и копии документов: свидетельства о рождении (смерти), регистрации брака, документов, подтверждающих родство.

- 2.2 Работодатель осуществляет выплату материальной помощи:
 - 2.2.1 Неработающим пенсионерам-ветеранам ВОВ, труженикам тыла:
 - на День Победы – в размере 5000 рублей;
 - в связи с личным юбилеем – в размере 5000 рублей
 - 2.2.2 Работникам, участникам локальных боевых действий:
 - на День защитника Отечества – в размере 2000 руб.
- 2.3 Работодатель осуществляет выплату материальной помощи неработающим

Приложение 2

к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

пенсионерам Общества к профессиональному празднику Дню энергетика в размере 1000 рублей при наличии письменного заявления неработающего пенсионера.

- 2.4 На основании личного заявления Работника с указанием причины, ходатайства руководителя и предоставления, при необходимости, подтверждающих документов, по решению Работодателя, принимаемого с учетом рекомендаций комитета по кадрам, Работникам, неработающим пенсионерам выплачивается материальная помощь в следующих случаях:
- по семейным обстоятельствам;
 - в случае получения платных медицинских услуг и (или) приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, необходимых Работнику по состоянию здоровья и отсутствия альтернативных бесплатных медицинских услуг от учреждений, с которыми не заключены договоры на обслуживание Работников Общества.
- 2.4.1 Основанием для оказания материальной помощи по семейным обстоятельствам является тяжелое материальное положение семьи Работника, неработающего пенсионера, сложившееся в связи с:
- уровнем дохода на одного члена семьи ниже принятого по региону уровня прожиточного минимума;
 - кражей имущества;
 - пожаром, наводнением, другими стихийными бедствиями, повлекшими частичную или полную утрату движимого или недвижимого имущества;
 - значительными финансовыми расходами, необходимыми для обеспечения, поддержания жизни, здоровья Работника, неработающего пенсионера или их родственников;
 - другими случаями, приведшими к значительному ухудшению материального положения семьи Работника, неработающего пенсионера.
- 2.4.2 Подтверждающими документами для оказания материальной помощи на лечение признаются:
- счета и чеки на оплату медицинских услуг;
 - счета и чеки на приобретение лекарств;
 - другие документы, подтверждающие фактически понесенные расходы либо тяжелое материальное положение.

Подтверждающие документы должны иметь все реквизиты, установленные для них действующим законодательством, подписи (с расшифровкой должности и фамилии) и печати.

Приложение 2
к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

3 Компенсационные выплаты

- 3.1 Работодатель осуществляет компенсационные выплаты документально подтвержденных расходов:
- 3.1.1 На содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере 50% оплаты, но не более 2000 руб. в месяц на каждого ребенка дошкольного возраста:
- работнику, имеющему двух и более детей до 18 лет;
 - работнику, являющемуся одиноким родителем опекуном, попечителем;
 - семьям работников, имеющим детей-инвалидов до 18 лет;
 - малоимущим семьям.
- 3.1.2 На погребение умерших работников, неработающих пенсионеров Общества, но не более 20000 рублей. Данная компенсационная выплата производится лицу, предоставившему свидетельство о смерти, документы о понесенных затратах (кассовые чеки, товарные чеки, накладные);
- 3.1.3 По оплате путевок в детские оздоровительные лагеря, детские санатории или детских оздоровительных программ в пределах Российской Федерации:
- на каждого ребенка школьного возраста в семье на одну смену в размере до 100%, но не более 20000 рублей;
 - на ребенка-инвалида – в размере 100% без ограничения стоимости путевки.
- В случае, когда оба родителя работают в Обществе, данная компенсация выплачивается одному из них.
- 3.1.4 По оплате путевок работникам, направленным на СКЛ и РВЛ лечащим врачом, размер компенсации определяется решением Комитета по кадрам, рассматривающего заявления Работников на компенсацию частичной стоимости санаторно-курортного лечения, оказание единовременной материальной помощи и медицинской помощи по Договору добровольного медицинского страхования;
- 3.1.5 Компенсационные выплаты в соответствии с п. 3.1.1 и 3.1.3 предоставляются Работникам после успешного прохождения испытательного срока на основании заявления Работника, документов, подтверждающих оплату и родство, при необходимости – договора на предоставление услуг.

Работникам, выполняющим свои обязанности на удаленном режиме работы Работодателем могут быть компенсированы расходы на мобильную связь и интернет. Порядок компенсации расходов регламентируется ЛНА Общества.

Приложение 2
к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

4 Другие выплаты и обязательства социального характера

- 4.1 За счёт средств Работодателя производится страхование Работников, в том числе добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев. По решению Работодателя страхование может быть произведено после прохождения Работником испытательного срока.
- 4.2 Работодатель предоставляет Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:
 - рождение ребенка (отцу) – 1 календарный день;
 - собственное вступление в брак, если брак заключается впервые - 3 календарных дня до наступления события, или непосредственно после него;
 - в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня;
 - родителям (опекунам, попечителям) детей – учащихся 1 класса в День знаний (1 сентября, а в случае если 1 сентября приходится на выходной день – в первый учебный день ребенка) – 1 рабочий день;
 - в случае свадьбы детей, если брак детей регистрируется впервые – 1 календарный день.

Дни отпуска, указанные в пункте 4.2, предоставляются Работникам, отработавшим в Обществе не менее одного года, по календарю и не переносятся, если они приходятся на период выходных и праздничных дней, нахождения Работника в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, дополнительном учебном отпуске с сохранением средней заработной платы, в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, а также в период временной нетрудоспособности.

- 4.3 Работодатель по заявлению Работника предоставляет ему дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:
 - родителям, дети которых являются выпускниками (9 и 11 классов) – 1 календарный день на «последний звонок»;
 - в случае рождения детей – до 3 календарных дней;
 - в случае рождения внуков – до 3 календарных дней;
 - в случае свадьбы детей/внуков работника – до 3 календарных дней;
 - собственное вступление в брак, если брак заключается впервые – до 3 календарных дней;
 - в связи со смертью близкого родственника работника – до 3 календарных дней;
 - родителям (опекунам, попечителям) детей – учащихся 2-4-х классов в День знаний (1 сентября, а в случае, если 1 сентября приходится на выходной день – в первый учебный день ребенка) – 1 календарный день;
 - в случае призыва детей работника на военную службу - 1 календарный день.

Приложение 2
к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

- 4.4 За эффективный труд Работодатель производит выплату Работнику единовременного поощрения к ежегодному отпуску в размере 6000 (шесть тысяч) рублей (в т.ч. районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате).
- 4.4.1 Начисление единовременного поощрения к отпуску производится в пределах средств, утвержденных бизнес-планом на данные цели.
- 4.4.2 Единовременное поощрение к отпуску выплачивается Работникам филиалов Общества, состоящим в списочном составе по состоянию на 1-е число расчетного месяца, начиная со второго года работы в Обществе.
- 4.4.3 Выплата производится не более одного раза за один календарный год при уходе Работника в ежегодный оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков. В случае деления отпуска на части единовременное поощрение к отпуску выплачивается при оформлении части отпуска, составляющей не менее 14 календарных дней.
- 4.4.4 Каждому конкретному Работнику филиала Общества единовременное поощрение к отпуску выплачивается с учетом вклада в результаты работы филиала Общества за текущий год.
- 4.4.5 Размер единовременного поощрения к отпуску каждомуциальному Работнику филиала Общества может быть снижен или может не выплачиваться полностью при наличии следующих производственных упущений и нарушений, зафиксированных в распорядительных документах (приказах, распоряжениях).
- 4.4.5.1 Нарушение правил Охраны труда:
- незначительное нарушение – до 50%;
 - грубое нарушение (нарушение, которое могло привести к аварии, несчастному случаю) – до 100%.
- 4.4.5.2 Брак в работе по вине работника, приведший к отказу работы оборудования, повторным ремонтам – до 100%;
- 4.4.5.3 Прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии – 100%;
- 4.4.5.4 Опоздание на работу, преждевременное окончание работы, самовольный уход с работы – до 50%;
- 4.4.5.5 Срыв сроков выполнения работ – до 100%;
- 4.4.5.6 Неисполнение приказов и распоряжений руководителей - до 100%.
- 4.4.6 Нарушения, указанные в предыдущем пункте настоящего Положения, учитываются с момента последнего получения единовременного поощрения к отпуску.
- 4.4.7 Определение размера единовременного поощрения к отпуску и о выплате его Работнику принимается Комитетом по кадрам филиала, на основании документов, поступивших от руководителя направления / начальника отдела по управлению персоналом, начальника отдела охраны труда, председателя

Приложение 2 **к Коллективному договору на 2021-2023 гг.**

ППО филиала, руководителя структурного подразделения (начальника управления, отдела, цеха, участка, лаборатории, центра, службы).

- 4.4.8 Решение о размере единовременного поощрения к отпуску каждому отдельному Работнику оформляется одновременно с приказом о предоставлении отпуска работнику.
- 4.5 Работодатель ежегодно обеспечивает подарками к Новому году детей Работников, в т.ч. усыновленных (удочеренных), в возрасте до 14 лет включительно. Стоимость одного подарка не должна превышать 1000 рублей.
- 4.6 Работодатель производит Работникам единовременное премирование в связи с награждениями, приуроченными к профессиональному празднику День энергетика, юбилейным датам и другим торжественным событиям (награждение государственными, ведомственными, региональными, корпоративными наградами), в соответствии с ЛНА Общества. Размер единовременного премирования определяется приказом генерального директора Общества/директора филиала.
- 4.7 Работодатель выплачивает Работникам, имеющим стаж работы в Обществе не менее 5 лет, по представлению руководителя структурного подразделения на основании рекомендаций Комитета по кадрам филиала единовременное премирование к юбилейным датам: 50 лет, 55 лет, 60 лет и далее через каждые 5 лет.
- 4.7.1 Размер единовременного премирования определяется как фиксированная величина (включая районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате), исходя из стажа работы Работника в электроэнергетике:
- до 10 лет – 0,5 должностного оклада, действующего на дату наступления события;
 - свыше 10 лет – должностной оклад, действующего на дату наступления события.
- 4.7.2 Выплата единовременного премирования производится в пределах собственных средств филиала, предусмотренных в бизнес-плане по статье «Единовременное поощрение к юбилейной дате».
- 4.7.3 При совпадении двух событий: наступления юбилейной даты Работника и награждения его в связи с этим событием наградами любого уровня, производится только единовременное премирование в связи с юбилейной датой.
- 4.7.4 При наличии у Работника не снятого дисциплинарного взыскания за текущий календарный год единовременное премирование в связи с юбилеем не выплачивается.
- 4.8 Работодатель производит единовременное премирование особо отличившимся Работникам, активно участвующим в общественных и культурно-массовых мероприятиях Общества (спартакиады, конкурсы, проекты), в том числе по представлению от директора филиала. Размер единовременного премирования определяется генеральным директором Общества.

Приложение 2
к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

- 4.9 При увольнении работника по собственному желанию (в т.ч. по соглашению сторон п.1 ч.1 ст.77), в связи с его выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста по старости (либо в связи с льготной пенсией), Работодатель производит выплату единовременной материальной помощи в размере одного должностного оклада при наличии следующих оснований:
- стаж работы в энергетической отрасли не менее 15 лет;
 - стаж работы в Обществе не менее 5 лет.
- 4.10 Единовременная материальная помощь, указанная в п. 4.9 выплачивается на основании заявления Работника о выплате, ходатайства руководителя структурного подразделения и рекомендаций Комитета по кадрам филиала.
- 4.11 Работодатель дополнительно выплачивает ежемесячное пособие:
- 4.11.1 родителям многодетных семей в размере 2000 рублей на 3-го ребенка и на каждого последующего ребенка;
 - 4.11.2 родителям детей-инвалидов – в размере 6000 рублей на каждого ребенка-инвалида до достижения ими возраста 18 лет;
 - 4.11.3 опекунам (попечителям), воспитывающим детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей – в размере 6000 рублей на каждого ребенка до 18 лет. Пособия предоставляются по заявлению опекуна (попечителя) ребенка.
- При наличии в многодетной семье ребенка-инвалида родителям выплачивается ежемесячное пособие по пунктам 4.11.1 и 4.11.2.
- 4.12 Работодатель производит выплату единовременных пособий в случае получения Работником инвалидности в результате производственной травмы, профессионального заболевания по вине должностных лиц Работодателя:
- 4.12.1 инвалидам, имеющим 3 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 75% годового заработка;
 - 4.12.2 инвалидам, имеющим 2 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 50% годового заработка;
 - 4.12.3 инвалидам, имеющим 1 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 30% годового заработка.
- 4.13 Работодатель производит ежемесячную доплату к пособиям неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате производственной травмы, профессионального заболевания по вине должностных лиц Работодателя, в размере 5400 рублей.
- 4.14 Работодатель производит выплату единовременного пособия (сверх суммы возмещения вреда, установленного законодательством) на каждого иждивенца в семье погибшего на производстве Работника в размере его годового заработка.
- 4.15 Работодатель производит ежемесячную доплату к пенсии по потере кормильца детям, погибшего на производстве работника, в размере 5400 рублей до достижения ребенком 18 лет, а также учащимся очной формы обучения в образовательных

Приложение 2
к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

учреждениях всех типов и видов, независимо от организационно-правовых форм, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения 23 лет.

- 4.16 Материальная помощь или компенсационные выплаты денежного характера, выплачиваемые на основании заявления Работника, подлежат выплате в размере и в порядке, предусмотренном настоящим Положением, действующим на дату подачи заявления. Заявление Работника на получение материальной помощи или компенсационной выплаты денежного характера должно быть подано Работником не позднее 3-х месяцев с даты, когда у него возникло право на получение материальной помощи или компенсационной выплаты денежного характера.
- 4.17 Работодатель вправе выплатить единовременное поощрение Работнику в размере и порядке, определенном генеральным директором Общества, в том числе по представлению директора филиала Общества.

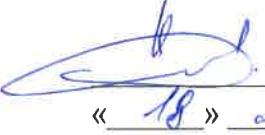


Приложение 3
к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

Генеральный директор
ООО «КВАРЦ Групп»


« 18 » июня Е.Г. Ивлев
2021г.


Председатель Совета представителей
первичных профсоюзных организаций
ООО «КВАРЦ Групп»


« 18 » июня Н.Н. Печенин
2021г.

Общие требования по охране труда
ООО «КВАРЦ Групп»

г. Москва, 2021

Приложение 3
к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

1 Общие требования об оценке условий труда и предоставления компенсаций за работу во вредных условиях труда

- 1.1 Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается работникам в качестве компенсации за особые условия труда, связанные с рабочим местом для отдельных должностей (профессий) с вредными (или) опасными условиями труда.
- 1.2 Доплата за работу во вредных (или) опасных условиях труда производится работникам, для которых по результатам специальной оценки условий труда установлена доплата за работу во вредных (или) опасных условиях труда согласно локально-нормативного акта (далее - ЛНА), утвержденного по каждому филиалу, разработанному в соответствии с нормативными и законодательными актами РФ. Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 1.3 Определения класса условий труда происходит в результате сопоставления результатов измерений с гигиеническими нормативами. Определяется класс условий труда и степень вредности как для каждого вредного производственного фактора, так и для рабочего места в целом.
- 1.4 В зависимости от воздействия вредных факторов и тяжести работ определяется класс условий труда. Исходя из степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, условия труда подразделяются на четыре класса
 - оптимальный (1-й класс);
 - допустимый (2-й класс);
 - вредный (3-й класс);
 - опасный (экстремальный) (4-й класс).
- 1.5 Безопасными условиями труда считаются условия, относящиеся к 1-му (оптимальному) или 2-му (допустимому) классу, поэтому доплат работающим в таких условиях не положено (п.4.5 «Р 2.2.1766-03. 2.2. Гигиена труда. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки» – далее Руководство).
- 1.6 Вредные условия труда (3-й класс) по величине превышения гигиенических нормативов и изменений в организме работника разделены на четыре степени вредности (классы 3.1, 3.2, 3.3 и 3.4) (п. 4.2 Руководства). Вредные условия труда по показателям тяжести и напряженности трудового процесса разделены на две степени вредности — классы 3.1 и 3.2 (таблицы 17 и 18 Руководства).
- 1.7 Каждая степень вредности и напряженности труда оценивается определенным количеством баллов (Таблица 1). Количество баллов определяется по каждому фактору, превышающему гигиенический норматив ПДК и/или ПДУ.

Таблица 1

Приложение 3

к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

Баллы, соответствующие 3-му классу условий труда

3-й класс (вредные условия труда)			
1-я степень (класс 3.1)	2-я степень (класс 3.2)	3-я степень (класс 3.3)	4-я степень (класс 3.4)
1 балл	2 балла	3 балла	4 балла

- 1.8 Так как размеры доплат определяются исходя из фактического состояния условий труда, баллы, установленные по степеням вредности факторов и тяжести работ, нужно скорректировать на время воздействия вредных факторов. При этом для оценки влияния конкретного фактора на состояние условий труда учитывается продолжительность его действия в течение смены (смена принимается равной 8 часам). Для этого необходимо определить фактическую сумму баллов (далее - $X_{\text{фак.}}$) по степени вредного воздействия на показатель времени работы во вредных условиях в течение смены.

$$X_{\text{фак.}} = X_{\text{ст.}} \times T$$

где:

$X_{\text{ст.}}$ - степень вредности фактора или тяжести работ, установленная по показателю гигиенической классификации труда, которая указывается в Карте специальной оценки условий труда в графе «Класс условий труда»;

T - отношение времени действия данного фактора к продолжительности рабочей смены. Если время действия этого фактора составляет более 90% рабочей смены, то $T=1$.

- 1.9 Если по карте специальной оценки условий труда установлено несколько классов условий труда по факторам производственной среды и трудового процесса, то $X_{\text{фак.}}$ рассчитывается с учетом продолжительности воздействия фактора по каждому фактору.
- 1.10 Учитывая комплексное влияние вредных факторов на Работника, баллы с учетом продолжительности воздействия по каждому фактору суммируются. Фактическая сумма баллов ($X_{\text{фак.}}$) с учетом продолжительности воздействия каждого фактора является количественной оценкой условий труда на рабочем месте.
- 1.11 Размер доплаты за работу во вредных (или) опасных условиях труда по Таблице 2 определяется размером доплаты в % отношении к тарифной ставке (окладу).

Таблица 2

Размер доплаты за работу во вредных условиях

Условия труда	Фактическая сумма баллов по степени вредности ($X_{\text{фак.}}$)	Размеры доплат в % к окладу

Приложение 3
к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

Условия труда	Фактическая сумма баллов по степени вредности ($X_{\text{фак.}}$)	Размеры доплат в % к окладу
На работах с вредными (или) опасными условиями труда	до 2,0 2,1—4,0 4,1—6,0	4 8 12

1.12 Размер доплат в зависимости от фактического состояния условий труда устанавливается руководителем Общества (директором филиала) с учетом мнения ППО и пересматривается с учетом проведенных мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

2 Общие требования по определению норм бесплатной выдаче лечебно-профилактического питания и молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятых на работах с вредными условиями труда

- 2.1 В соответствии со ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными условиями труда Работникам выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (далее - молоко), лечебно-профилактическое питание.
- 2.2 Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока, утвержден приказом Минздрава Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

Вредными производственными факторами являются:

- химический фактор (многие неорганические и органические соединения);
- биологический фактор (микроорганизмы-продуценты, используемые в качестве промышленных штаммов, препараты, содержащие живые клетки и споры микроорганизмов, патогенные микроорганизмы);
- физический фактор (ионизирующее излучение на работах с применением радиоактивных веществ в открытом виде, используемых по первому и второму классам работ).

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности. Затраты на бесплатную выдачу молока относятся на расходы по

Приложение 3

к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

видам деятельности Работников, и учитываются в составе расходов на себестоимость, признаваемых для целей налогообложения прибыли.

При обеспечении безопасных условий труда Работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения ППО.

Выдача работнику по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению работника может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, указанных в Таблице 1 приказа Минздрава Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим положением.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью 2,5 % по месту расположения филиала Общества на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты с 01.12.2020 г. принимается в следующем размере:

- для Пермского филиала – 25,36 рублей за 0,5 литра;
- для Печорского РУ ПФ – 31,02 рублей за 0,5 литра;
- для Сургутского РУ ПФ – 40 рублей за 0,5 литра;
- для Нижневартовского РУ ПФ – 40 рублей за 0,5 литра;
- для Верхнетагильского РУ УФ - 25 рублей за 0,5 литра;
- для Уфимского филиала: г. Уфа – 26,61 рублей за 0,5 литра;
- г. Стерлитамак, Салават – 23,49 рублей за 0,5 литра;
- для Кармановского РУ УФ – 24,33 рублей за 0,5 литра;
- для Ириклинского РУ УФ – 24,75 рублей за 0,5 литра;
- для Южноуральского РУ УФ – 26,51 рублей за 0,5 литра;
- для филиала «КАТЭКэнергоремонт» - 31,6 рублей за 0,5 литра;
- для Костромского филиала – 28,22 рублей за 0,5 литра;
- для Каширского РУ КФ – 39,99 рублей за 0,5 литра;
- для Смоленского РУ КФ - 27,54 рублей за 0,5 литра;
- для Черепетского РУ КФ – 28,25 рублей за 0,5 литра.
- для Калининградского РУ КФ – 28,45 рублей за 0,5 литра.
- для Северо-Западного РУ КФ – 34,06 рублей за 0,5 литра;
- для Омского филиала – 21,10 рублей за 0,5 литра;
- для Гусиноозерского РУ ОФ – 35,76 рублей за 0,5 литра;

Приложение 3 к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

- для Харанорского РУ ОФ – 38,51 рублей за 0,5 литра.

Индексация компенсационной выплаты производится один раз в квартал пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле на основании предоставленной справки от территориального органа Федеральной службы государственной статистики по месту расположения филиала Общества на территории административной единицы субъекта РФ.

В случае, если по результатам данных предоставленных компетентным структурным подразделением органа исполнительной власти субъекта РФ о стоимости молока в розничной торговле, будет установлено, что индексация (увеличение) стоимости молока не производилась, то размер компенсационной выплаты остается неизменным относительно предыдущего квартала.

Компенсационная выплата производится на основании табеля учета рабочего времени и выплачивается 1 раз в месяц 15-го числа месяца, следующего за расчетным.

Допускается замена компенсационной выплаты на молоко или другие равноценные продукты по письменным заявлениям работников.

- 2.3 Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготавителем).

Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в количестве 300 мл.

При постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния) вместо молока выдаются кисломолочные продукты или продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда.

Выдача обогащенных пектином пищевых продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов - в течение рабочего дня.

- 2.4 Лечебно-профилактическое питания выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы предусмотренных перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, согласно приложению № 1 Приказа Минздрава Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 46н и занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня, а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован.

Выдача лечебно-профилактического питания производится в виде горячих завтраков перед началом работы. В отдельных случаях допускается по согласованию с медико-

Приложение 3

к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

санитарной службой организации, а при ее отсутствии - с органами и учреждениями государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации выдача лечебно-профилактического питания в обеденный перерыв.

Лечебно-профилактическое питание не выдается:

- а) в нерабочие дни;
- б) в дни отпуска;
- в) в дни служебных командировок;
- г) в дни учебы с отрывом от производства;
- д) в дни выполнения работ на других участках, где лечебно-профилактическое питание не установлено;
- е) в дни выполнения государственных и общественных обязанностей;
- ж) в период временной нетрудоспособности при общих заболеваниях;
- з) в дни пребывания в больнице или санатории на лечении.

Выдача лечебно-профилактического питания за прошлое время и денежных компенсаций за неполученное своевременно лечебно-профилактическое питание не разрешается.

Ознакомление Работников, пользующихся лечебно-профилактическим питанием, с правилами бесплатной выдачи питания должно быть включено в программу обязательного вводного инструктажа по охране труда.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание, не производится.

Работодатель может принимать решения о прекращении бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания в случае создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условия труда или аттестаций рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда субъекта Российской Федерации и органов и учреждений государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации.

Основание:

- Приказ Минздрава Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»;
- Приказ Минздрава Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 46н «Об утверждении перечня производств, профессий и должностей, работа в которых

Приложение 3 **к Коллективному договору на 2021-2023 гг.**

дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания».

Примечание:

- 2.5 Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам согласно ЛНА, утвержденного по каждому филиалу, разработанному в соответствии с нормативными и законодательными актами РФ. Основанием для выдачи являются результаты проведенной специальной оценки условий труда.
 1. Разрешается выдача талонов на молоко другим Работникам, не указанным в утвержденном ЛНА по филиалу, при выполнении работ, связанных с уборкой санузлов, а также при выполнении работ в условиях вредных факторов, предусмотренных ЛНА, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня.
 2. Разрешается выдача талонов на молоко при выполнении паяльных работ свинцово-оловянными припоями на необорудованных для этого рабочих местах, а также с использованием ядохимикатов.

3 Общие требования по определению норм для бесплатной выдаче специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

- 3.1 В соответствии со ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.
- 3.2 Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты выдаются работникам Общества согласно ЛНА, утвержденного по каждому филиалу, разработанному в соответствии с нормативными и законодательными актами РФ.
- 3.3 Обеспечение Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с «Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н».
- 3.4 В зависимости от условий работы могут выдаваться дополнительно средства индивидуальной защиты в соответствии с ЛНА по филиалу.

Приложение 3 **к Коллективному договору на 2021-2023 гг.**

- 3.5 В отдельных случаях, не предусмотренных в настоящих Нормах, спецодежда может выдаваться только по письменному разрешению руководства предприятия по представлению начальников цехов.
- 3.6 Затраты на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты относятся на расходы по видам деятельности Работников, и учитываются в составе расходов на себестоимость, признаваемых для целей налогообложения прибыли.
- 3.7 Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ).
- 3.8 Выдача работникам и сдача ими СИЗ организовывается в указанные сроки и фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н.

4 Общие требования по определению профессий и должностей для бесплатной выдаче смывающих и (или) обезжирающих средств

- 4.1 В соответствии со ст.ст. 212 и 221 Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно смывающие и (или) обезвреживающие средства по нормам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н.
- 4.2 Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезжирающих средств производятся согласно ЛНА, утвержденного по каждому филиалу, разработанному в соответствии с нормативными и законодательными актами РФ. В перечень профессий, должностей, которым выдается смывающие и (или) обезвреживающие средства обязательно включаются:
 - 250 гр. (300 мл.) или 300 гр. (500 мл.) туалетного мыла (жидкого моющего средства (ЖМС) в дозирующих устройствах) в месяц;
 - 100 мл. в месяц защитного крема для рук гидрофобного или гидрофильного действия;
 - 100 мл. в месяц регенерирующих, восстанавливающих средств (при фактическом выполнении работы с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми и комбинированными веществами и негативном влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам основных профессий не вошедших в таблицу 1 выдавать регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и другие).

Приложение 3
к Коллективному договору на 2021-2023 гг.

(наружные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам основных профессий не вошедших в таблицу 1 выдавать регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и другие).

- 4.3 На места общего пользования выдается мыло из расчета 1 кусок мыла в месяц на бригаду до 10 человек.
- 4.4 При выполнении работ по смежной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды очищающих средств. Например, электросварщику, совмещающему профессию «слесарь по ремонту парогазотурбинного оборудования», дополнительно выдается очищающая паста.
- 4.5 Затраты на бесплатную выдачу смывающих и обезжижающих средств относятся на расходы по видам деятельности Работников, и учитываются в составе расходов на себестоимость, признаваемых для целей налогообложения прибыли.
- 4.6 При выполнении работ в местах обитания и в период массового лёта кровососущих и жалящих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы и другие), а также распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и другие), работникам выдаются средства для защиты от биологических вредных факторов (насекомых, паукообразных). Выдача средств осуществляется по письменному заявлению начальников структурных подразделений с учетом мнения ППО.
- 4.7 Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н.