

Представитель работодателя -
руководитель организации



01.01.2021
Н.И. Присяжнюк

Представитель работников

01.01.2021
Т.Г. Новикова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Союза «Торгово-промышленная палата Ростовской области»
с 01.01.2021 по 31.12.2023

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 15089/21-470
от 15.03.2021

Союз «Торгово-промышленная палата Ростовской области»
2021 г.

Представитель работодателя -
руководитель организации



Н.И. Присяжнюк

Представитель работников

Т.Г. Новикова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Союза «Торгово-промышленная палата Ростовской области»

01 января 2021 года

г. Ростов-на-Дону

Настоящий коллективный договор заключен между трудовым коллективом Союза «Торгово-промышленная палата Ростовской области» в лице представителя – главного бухгалтера Новиковой Татьяны Григорьевны, действующей на основании решения общего собрания трудового коллектива от 31 декабря 2020 года (протокол № 1), и представителем работодателя – президентом Союза «Торгово-промышленная палата Ростовской области» Присяжнюком Николаем Ивановичем, действующим на основании устава Союза «Торгово-промышленная палата Ростовской области».

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Союзе «Торгово-промышленная палата Ростовской области» (далее – организация или работодатель) и устанавливающим взаимные обязательства между трудовым коллективом и работодателем.

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц (10 и 25 числа каждого месяца) посредством перечисления организацией по заявлению каждого работника начисленной заработной платы на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (части заработной платы).

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В целях обеспечения условий для организации полноценного отдыха работников по заявлению работника работодатель вправе произвести выплату причитающихся ему отпускных в более ранний период (для приобретения санаторно-курортных путевок, билетов для проезда к месту отдыха и обратно и т.п.).

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы и при наличии финансовой возможности работодателя производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения трудового коллектива, выраженного его представителем.

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим договором.

2.1.6. Система оплаты труда регулируется локальным актом работодателя, согласованным с представителем трудового коллектива.

2.1.7. Для сотрудников работодателя, не осуществляющих деятельность в рамках структурных подразделений, а также структурных подразделений организации - работодателя, в которых труд работников наиболее интенсивный либо требующий повышенной квалификации, опыта работы, принятия ответственности за принимаемые решения и т.п., могут быть установлены доплаты за интенсивность, сложность, высокие объемы труда.

Отдельным работникам могут устанавливаться надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п.

2.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере 50 (пятьдесят) процентов от должностного оклада по совмещаемой должности.

На время отсутствия начальника структурного подразделения организации его обязанности исполняет заместитель начальника того же структурного подразделения организации, без установления доплаты, который приобретает соответствующие права и несет полную ответственность за надлежащее

исполнение возложенных на него обязанностей.

В случае отсутствия в штатном расписании должности заместителя начальника обязанности отсутствующего начальника структурного подразделения исполняет иной работник организации с установлением доплаты, который приобретает соответствующие права и несет полную ответственность за надлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

2.1.9. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам (аттестации) специальной оценки условий труда.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, в том числе в повышенных размерах, установленных локальными актами работодателя.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в аналогичных размерах.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации (при наличии) либо представителю трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников (при наличии) информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи в течение одного года.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, а также в иных случаях, установленных трудовым договором,

увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством.

Размер выплачиваемого пособия определяется сторонами трудового договора.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

При наличии финансовой возможности и по соглашению сторон работодатель частично или полностью оплачивает расходы на обучение работника.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Работа в ночное время не производится, за исключением выполнения функций экспертов в случаях, не терпящих отлагательств (простой судов, вагонов, обеспечение пожарной безопасности и т.п.), по обращениям государственных, муниципальных органов и их должностных лиц, организаций, граждан и предпринимателей, а также работы вахтеров, поскольку это необходимо по условиям труда (смены).

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13:00 до 14:00 часов.

4.5. Общими выходными днями считать воскресенье и субботу.

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем.

4.7. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Ежегодно выделить средства, необходимые на обеспечение мероприятий по охране труда.

5.1.2. Производить специальную оценку условий труда в организации в подразделениях, перечень которых согласован с представителем трудового коллектива.

5.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

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

5.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

5.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты.

В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. При наличии финансовой возможности работодателя содействовать улучшению жилищных условий работникам организации.

6.2. При наличии финансовой возможности работодателя выплачивать единовременные и иные платежи при рождении ребенка в семье работника.

6.3. В случае смерти работника организовать и обеспечить финансирование похорон либо предоставить одному из членов семьи умершего работника единовременное пособие для покрытия затрат на организацию и проведение похорон.

6.4. При наличии финансовой возможности работодателя обеспечить

проведение ежегодной диспансеризации (профосмотров) работников Союза «Торгово-промышленная палата Ростовской области».

6.5. При наличии финансовой возможности работодателя произвести работникам возмещение (полное или частичное) расходов на приобретение лекарственных средств и (или) расходов на лечение.

Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него настоящим договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением условий настоящего договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

7.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.5. Подписанный сторонами настоящий договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации.

7.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

7.8. Настоящий Договор заключен сроком на три года.

Коллективный договор хранится у работодателя. К коллективному договору прилагается и является его частью протокол общего собрания работников Союза «Торгово-промышленная палата Ростовской области» о выборе представителя.

