

СОГЛАСОВАНО

Председатель объединенной
профсоюзной организации
ООО «МордовАлкоПром»

_____ **И.В. Городецкая**

МП

« ____ » _____ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Генеральный директор
ООО «МордовАлкоПром»

_____ **Е.Н. Сидоров**

МП

« ____ » _____ 2021 г.

Дополнительное соглашение № ____ к коллективному договору на
2020-2023 год

Общества с ограниченной
ответственностью
«Ликероводочный завод «Саранский»

Одобрено и принято на собрании трудового коллектива
Протокол № _____ от « ____ » _____ 2021 г.

2021 год

Дополнительное соглашение № ___ о внесении изменений в коллективный договор ООО «ЛВЗ «Саранский»

г. Саранск

«___» _____ 2021 г.

Общество с ограниченной ответственностью «Ликероводочный завод «Саранский», в лице директора Чапайкина Кирилла Кирилловича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников ООО «ЛВЗ «Саранский», являющиеся членами Профсоюза, именуемые в дальнейшем «Работники», представителем которых является Первичная профсоюзная организация ООО «ЛВЗ «Саранский», в лице Председателя первичной профсоюзной организации Дувакиной Татьяны Викторовны, именуемая в дальнейшем «Профком», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в целях регулирования трудовых (или непосредственно связанных с ними) отношений ООО «ЛВЗ «Саранский», в соответствии с трудовым законодательством РФ и п. 13.3. действующего коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем.

В результате проведения коллективных переговоров по изменению положений, закрепленных в коллективном договоре, заключенном 01.09.2020 г., Стороны пришли к соглашению:

1. Внести изменения в Раздел 6 «Оплата и нормирование труда» и изложить п. 6.6. в новой редакции:

6.6. Труд работников Общества оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Система оплаты труда Общества, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и системы премирования утверждаются директором Общества с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется:

- оплачивать время простоя согласно ст. 157 ТК РФ;
- оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере (ст. 152 ТК РФ);
- за работу в вечернее время (с 18.00 до 22.00 часов) производить доплату рабочим основного и вспомогательного производства в размере 20% тарифной ставки (оклада), за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) – 50 % тарифной ставки (оклада);
- производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными и тяжелыми условиями труда. Перечень работ с вредными и тяжелыми условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда определен в **Приложении № 19**;
- производить доплату в размере до **50%** за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно

отсутствующего работника от тарифной ставки (оклада) замещаемого работника (ст. 151 ТК РФ);

- производить доплаты за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, не освобождённых от основной работы в размере **25 %** тарифной ставки;

- производить доплату председателю профкома, не освобожденному от основной работы в размере **30 %** от оклада (тарифной ставки);

- выплачивать премии руководителям, специалистам и рабочим Общества в соответствии с Положением о премировании по итогам работы за месяц **(Приложение № 5)**;

- выплачивать работникам Общества вознаграждение по итогам работы за квартал в соответствии Положением о премировании по итогам работы за квартал **(Приложение № 6)**;

- выплачивать работникам Общества вознаграждение по итогам работы за год в соответствии Положением о премировании по итогам работы за год **(Приложение № 7)**;

- выплачивать единовременные премии руководителям, специалистам и рабочим Общества, при отсутствии фактов нарушения трудовой дисциплины в соответствии с Положением о единовременной премии **(Приложение № 8)**;

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: выплату заработной платы за первую половину месяца - 30 числа каждого месяца, окончательный расчет - 15 числа месяца, следующего за расчетным;

- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днем выплата производится накануне этого дня;

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

- производить оплату членам дегустационной комиссии за проведение дегустаций спирта, водок и ликероводочных изделий согласно Положению **(Приложение № 9)**.

2. Внести изменения в Раздел 8 «Социальные льготы, гарантии и компенсации» и изложить п. 8.1. в новой редакции:

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- осуществлять страхование работников Общества от несчастных случаев на производстве;

- обеспечить обязательное медицинское страхование Работников с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

- сохранять за работником, направленным на медицинское обследование (осмотр), среднюю зарплату на все время освобождения от работы;

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами;
- за работником, получившим трудовое увечье, при переводе на другую работу сохраняется прежний средний заработок до установления группы инвалидности или до выздоровления работника;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в связи с медицинским заключением сохраняется его прежний средний заработок в течение месяца со дня перевода;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу при отсутствии медицинского заключения гарантия сохранения прежнего среднего заработка не предоставляется;
- производить частичную компенсацию расходов Работников Общества, являющихся родителями (законными представителями) детей в возрасте от 6 лет до 17 лет включительно на приобретение путевки в детские оздоровительные лагеря (ДОЛ), расположенные на территории Российской Федерации; компенсация расходов на приобретение путевки осуществляется в размере не более 2 (двух) минимальных размеров оплаты труда от стоимости приобретенной путевки 1 (один) раз в год и на 1 (одну) смену на каждого ребенка.

Единственным родителям, вдовам (вдовцам), опекунам, воспитывающим детей до 17-летнего возраста и многодетным семьям, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей производить полную компенсацию расходов на приобретение путевки на 1 (одну) смену на каждого ребенка, но не более 3 (трех) минимальных размеров оплаты труда.

Компенсация указанных расходов Работника предоставляется Работодателем на основании документов, подтверждающих факт приобретения путевки и пребывания в ДОЛ (договор, акт оказания услуг, чек (квитанция) об оплате, отрывной (обратный) талон к путевке;

- в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки за счет средств Общества;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при наличии вины Общества);
- обеспечить выделение денежных средств для содержания медицинских пунктов, для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов; обеспечить наличие в цехах аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи;
- обеспечивать производственные цеха, подразделения и участки полотенчатой тканью в целях соблюдения личной гигиены работниками Общества.

3. Внести изменения в Раздел 9 «Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы» и изложить п. 9.4. в новой редакции:

9.4. Работодатель оказывает руководителям, специалистам и работникам Общества за счет собственных средств материальную помощь при наличии прибыли, остающейся в распоряжении Общества и финансовых возможностей Общества, без ущерба для основной деятельности Общества в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) при предоставлении свидетельства о смерти оказать материальную помощь в размере одного должностного оклада или одной месячной тарифной ставки;

- в связи со смертью работника Общества в результате несчастного случая при выполнении своих трудовых обязанностей, его семье наряду с выплатами, предусмотренными действующим законодательством, выплатить материальную помощь в размере 100 000 (сто тысяч) рублей, при этом все затраты на похороны берет на себя Общество;

- в связи со смертью работника Общества по причинам, не связанным с трудовой деятельностью, членам семьи умершего выделять бесплатно автотранспорт и оказать материальную помощь в размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей;

- к собственной свадьбе работника в размере одного должностного оклада или одной месячной тарифной ставки;

- работникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь (свыше 2-х месяцев), оказывать материальную помощь в размере одного должностного оклада или одной месячной тарифной ставки;

- при рождении ребенка произвести выплату матери в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

- к 1 сентября в связи с подготовкой ребенка к школе единственным родителям, вдовам (вдовцам), опекунам воспитывающим детей до 18-летнего возраста и многодетным семьям, имеющих 3-х и более несовершеннолетних детей произвести выплату в размере 1 (одного) минимального размера оплаты труда (МРОТ);

- ежегодно работникам, имеющим детей-инвалидов произвести выплату в размере 1 (одного) минимального размера оплаты труда (МРОТ) до наступления 18-летнего возраста либо снятия инвалидности, помощь выплачивается к 1 сентября;

- в связи с нанесенным ущербом стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.), размер материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально в зависимости от причиненного ущерба, но не менее 10 000 (десять тысяч) рублей.

4. Внести изменения в Приложение № 4 «Положение об оплате труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский» и изложить пп. 2.5.5 и 2.5.6 Приложения № 4 в новой редакции:

2.5.5. Производить доплату бригадирам из числа рабочих, неосвобожденных от основной работы в размере 25% тарифной ставки.

2.5.6. Производить доплату председателям профкомов, неосвобожденным от основной работы в размере 30% от оклада (тарифной ставки).

5. Приложение № 5 «Положение о премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский» за производственные результаты работы по итогам месяца» принять в новой редакции:

Приложение № 5

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский» за производственные результаты работы по итогам месяца

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский» по итогам месяца является локальным нормативным актом ООО «ЛВЗ «Саранский», разработанным в соответствии с законодательством РФ, и предусматривает порядок и условия премирования работников Общества.

1.2. Настоящее положение распространяется на руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский», в том числе на работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели.

1.3. Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности работы и материальной заинтересованности Работников в получении максимального эффекта от своей деятельности, улучшения результатов своей деятельности и не является гарантированной выплатой, предоставляемой Обществом.

1.4. Премирование Работников по результатам их труда есть право, а не обязанность Работодателя и зависит от количества и качества труда Работников, финансового состояния Общества и прочих факторов, которые могут оказать влияние на сам факт и размер премирования.

2. Показатели, условия

2.1. Премирование производится по результатам работы за месяц при условии выполнения плана производства в объеме не менее 90%.

2.2. Премия начисляется за фактически отработанное время и зависит от выполнения производственных показателей, утвержденных участником Общества. Максимальный размер премии составляет 85 % и рассчитывается следующим образом:

Объем выполнения плана производства, %	Процент доли премии при выполнении плана производства, %
100	85
от 90,1 до 99,9 включительно	76,5
90	72,25

2.3. План производства утверждается Участником ежегодно (не позднее 25 декабря предшествующего года) и/или ежемесячно и доводятся до Общества (до 26 числа месяца, предшествующего начислению премии).

3. Порядок оформления

3.1. Премия начисляется за фактически отработанное время, включая доплаты за временное исполнение и увеличение объема работ, ненормированность, работу в ночное и вечернее время, за вредные условия труда, доплата за перевозку опасного груза (спирт).

3.2. Премия утверждается приказом Работодателя в соответствии с решением Участника Общества, принятого на основе представленных данных оперативного учета.

3.3. Контроль за порядком начисления и выплаты премий осуществляет Работодатель. Ответственность за правильность начисления премий и других стимулирующих выплат работникам несет главный бухгалтер Общества.

3.4. Настоящее Положение вступает в силу с даты его введения, указанной в соответствующем приказе Работодателя, и действует до его изменения или отмены.

3.5. Вопросы выплаты премий и материального стимулирования работников организации, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами трудового законодательства.

3.6. Выплата премии производится одновременно с выплатой заработной платы за расчетный период, но не позднее месячного срока после его окончания.

3.7. Об изменении или отмене настоящего Положения о премировании работники Общества или Филиала предупреждаются не позднее, чем за два месяца.

ПЕРЕЧЕНЬ

производственных упущений и нарушений, при которых снижается размер премии руководителям, специалистам и рабочим ООО «ЛВЗ «Саранский»

Нарушения	Размеры снижения вознаграждения
1. Нарушение технологического режима производства	до 100%
2. Грубые нарушения правил внутреннего трудового распорядка, прогулы	до 100%
3. Несоблюдение правил охраны труда, правил пожарной безопасности	до 100%
4. Нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения	до 100%
5. Брак в работе или нанесение прямого действительного ущерба Обществу	до 100%
6. Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	до 100%

**Главный экономист
Главный бухгалтер**

**О.Н.Фокина
О.Ю.Смирнов**

6. Приложение № 7 «Положение о премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский» за производственные результаты работы по итогам работы за год» изложить в новой редакции:

Приложение № 7

Положение о премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский» за производственные результаты работы по итогам работы за год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия выплаты вознаграждения руководителям, специалистам, служащим и рабочим по итогам работы за год.

1.2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также на повышение эффективности работы и улучшение ее качества.

1.3. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам, работающим по трудовым договорам и находящимся в списочном составе Общества по состоянию на 31 декабря года, за который выплачивается премия.

1.4. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета, а также учета фактически отработанного времени.

1.5. Работодатель выплачивает вознаграждение работникам за общие результаты работы по итогам за год при наличии прибыли.

1.6. Премирование Работников по результатам работы за год есть право, а не обязанность Работодателя и зависит финансового состояния Общества и прочих факторов, которые могут оказать влияние на сам факт и размер премирования.

1.7. Премирование Работников осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Общества.

1.8. Премия по итогам работы за год выплачивается не позднее февраля месяца года, следующего за отчетным.

2. Право на получение вознаграждения

2.1. Премия начисляется работникам, которые полностью отработали в Обществе 9 (девять) месяцев, т.е. приняты на работу по трудовому договору не позднее 01 апреля года, за который начисляется премия.

2.2. Премия начисляется Работникам, не отработавшим целого календарного года по следующим причинам:

- рождение ребенка, нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
- призыв в Вооруженные силы РФ;
- выход на пенсию.

Таким сотрудникам премия начисляется пропорционально отработанному времени.

2.3. При увольнении Работников по основаниям, не указанным в п.2.2 настоящего Положения, премия не выплачивается.

2.4. В состав заработной платы, на которую начисляется вознаграждение по итогам работы за год включаются:

- должностные оклады и оплата по тарифным ставкам и сдельным расценкам;
- надбавки за вредные условия,
- доплаты за увеличение объема выполняемых работ и временное исполнение обязанностей отсутствующего работника;
- начисленные премии по результатам работы за месяц;
- начисленные премии по результатам работы за квартал;
- надбавка за выслугу лет;
- начисления за работу в ночное и вечернее время;
- начисления за работу в выходные и праздничные дни;
- начисления за сверхурочную работу и за ненормированный рабочий день.

2.5. Вознаграждение не выплачивается Работникам, принятым по срочному трудовому договору по дополнительной штатной ведомости.

3. Размеры премии

3.1. Размер премии по итогам года определяется Участником Общества.

3.1.1. Устанавливается следующая шкала коэффициентов, предусматривающая увеличение размера вознаграждения в зависимости от непрерывного стажа работы в данном Обществе (с учетом стажа в ОАО «Мордовспирт» и его филиалах, ОАО «МордовспиртЪ» и его дочерних обществах) и личного вклада работника:

Стаж работы	Коэффициент для рабочих, специалистов и руководителей
9 месяцев	1,0
1 год	1,1
2 года	1,2
3 года	1,3
4 года	1,4
5 лет	1,5
6 лет	1,6
7 лет	1,7
8 лет	1,8
9 лет	1,9
10 лет и выше	2

3.1.2. В зависимости от уровня выполнения планового показателя по чистой прибыли, утвержденного Участником общества, а также выполнении производственного плана, бюджета и иных показателей решением Участника Общества может быть дополнительно применен поправочный коэффициент к размеру начисления Премии от 0,1 до 2,0.

4. Порядок выплаты

4.1. Выплата Работникам вознаграждения за общие результаты работы за год производится в соответствии с полученной ими заработной платой по состоянию на

31 декабря года, за который она выплачивается, с учетом продолжительности стажа работы в данном Обществе.

4.2. В стаж работы для выплаты вознаграждения включается время непрерывной работы в данном Обществе (с учетом стажа в ОАО «Мордовспирт» и его филиалах, ОАО «МордовспиртЪ» и его дочерних обществах). В этот стаж могут также включаться и другие периоды, если таким периодам предшествовала и за ним следовала работа в данном Обществе:

- время службы в Вооруженных силах РФ или пребывание на военных сборах, если после окончания службы работник продолжает работать в данном Обществе;

- рождение ребенка, нахождение в отпуске по уходу за ребенком;

- время учебы в высших и средних специальных учебных заведениях по направлению Общества;

- период пенсионного отдыха, если он не превышал 3-х месяцев с момента увольнения работника в связи с уходом на пенсию;

- временная инвалидность, если работник после снятия инвалидности вызвавшей увольнение, поступил в Общество или Филиал, где работал раньше.

4.3. При наличии у работника неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания вознаграждение по итогам работы за год может быть уменьшено по совместному решению Работодателя и Профкома.

Размеры уменьшения вознаграждения работникам, имеющим неснятое и непогашенное дисциплинарное взыскание в течение года

Нарушения	Размеры уменьшения вознаграждения	
	За 1 случай	Более 1 случая
1. Нарушение технологического режима производства	до 50%	до 100%
2. Грубые нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	до 25%	до 100%
3. Несоблюдение правил охраны труда, правил пожарной безопасности	до 50%	до 100%
4. Нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения	до 100%	до 100%
5. Брак в работе или нанесение прямого действительного ущерба Обществу	до 50%	до 100%
6. Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественное их выполнение	до 25%	до 100%

Главный экономист
Главный бухгалтер

О.Н.Фокина
О.Ю.Смирнов

7. Внести изменения в Приложение № 8 «Положение о единовременной премии руководителям, специалистам, служащим и рабочим ООО «ЛВЗ «Саранский» и изложить п. 2.1. Приложения № 8 в новой редакции:

2.1. Показатели для единовременного поощрения:

- достигнутые финансовые результаты;
- за разработку и внедрение новых технологий;
- за экономию производственных ресурсов;
- за выполнение особо важных мероприятий;
- за разработку новых видов продукции;
- за сложность и напряженность работы;
- за победу в конкурсах профессионального мастерства.

8. Внести изменения в Приложение № 11 «Положение о системе поощрения передовиков производства и лучших работников ООО «ЛВЗ «Саранский» и добавить п. 5 в Приложение № 11 в следующей редакции:

4.1. Премия выдается по решению Участника Общества по итогам года за обеспечение высокой эффективности производства, совершенствования техники и технологии производства, совершенствование техник управления, выполнение особо важных заданий.

4.2. Размер премии определяется Участником Общества по итогам года в зависимости от вклада работника, уровня выполнения плановых показателей по чистой прибыли, производственного плана, бюджета при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Общества.

9. Все остальные положения коллективного договора ООО «ЛВЗ «Саранский» остаются неизменными и обязательны для исполнения.

10. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01 января 2022года и является неотъемлемой частью коллективного договора ООО «ЛВЗ «Саранский» от 01.09.2020 г.

11. Настоящее дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

11.Подписи сторон:

Представитель Работников:

Представитель Работодателя:

Председатель профкома
ООО «ЛВЗ «Саранский»

Директор ООО «ЛВЗ «Саранский»

_____ **Т.В. Дувакина**
МП

_____ **К.К. Чапайкин**
МП

« _____ » _____ 2021 г.

« _____ » _____ 2021 г.

