

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Общества с Ограниченной Ответственностью
«Ликероводочный завод «Саранский»

на период с 27.07.2017 года
по 27.07.2020 года

Одобен и принят на собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 27.07.2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Наименование	Стр.
Раздел 1. Общие положения	4
Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости	11
Раздел 4. Рабочее время	13
Раздел 5. Время отдыха	14
Раздел 6. Оплата и нормирование труда	17
Раздел 7. Охрана труда	19
Раздел 8. Социальные гарантии и льготы	22
Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы	24
Раздел 10. Защита трудовых прав работников	27
Раздел 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	28
Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора	30
Раздел 13. Заключительные положения	31
Перечень приложений к коллективному договору	33
Приложение № 1. Трудовой договор	34
Приложение № 2. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям	39
Приложение № 3. Правила внутреннего трудового распорядка	42
Приложение № 4. Перечень профессий, имеющих право на дополнительный перерыв во время работы вне помещений в зимний период	43
Приложение № 5. Перечень профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск	44
Приложение № 6. Положение об оплате труда и премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ» «Саранский»	45
Приложение № 7. Перечень профессий с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда	47
Приложение № 8. Положение о премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ» «Саранский» за производственные результаты работы по итогам месяца	50
Приложение № 9. Положение о премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ» «Саранский» за производственные результаты работы по итогам работы за квартал	52
Приложение №10. Положение о премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ» «Саранский» за производственные результаты работы по итогам работы за год	54
Приложение № 11. Положение о единовременной премии руководителям, специалистам, служащим и рабочим ООО «ЛВЗ» «Саранский»	57

Приложение № 12. Положение об оплате членам дегустационной комиссии за проведение дегустаций спирта, водок и ликероводочных изделий	59
Приложение № 13. Положение о комиссии по охране труда	60
Приложение № 14. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах работников	63
Приложение № 15. Перечень профессий, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты сверх установленных норм	65
Приложение № 16. Перечень профессий работников, получающих бесплатно молоко за вредные условия труда	67
Приложение № 17. Положение о системе поощрения передовиков производства и лучших работников ООО «ЛВЗ «Саранский»	68
Приложение № 18. Положение о конкурсе «Подразделение высокой культуры производства»	69
Приложение № 19. Положение о рационализаторской деятельности	72
Приложение № 20. Положение о комиссии по трудовым спорам	78
Приложение № 21. Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	82

Раздел 1. Общие Положения

1.1.	<p>Настоящий коллективный договор (<i>далее - Договор</i>) заключен между Обществом с ограниченной ответственностью «Ликероводочный завод «Саранский» (ООО «ЛВЗ «Саранский») (<i>далее - Работодатель</i>), в лице их представителя – директора ООО «ЛВЗ «Саранский» и работниками ООО «ЛВЗ «Саранский», являющиеся членами профсоюза, (<i>далее - Работники</i>), представителем которых является профсоюзная организация ООО «ЛВЗ «Саранский»), в лице Председателя профкома ООО «ЛВЗ «Саранский» (<i>далее – Профком</i>), именуемыми в дальнейшем Стороны.</p> <p>Договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между Работниками и Работодателем, и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (<i>далее - ТК РФ</i>), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» (<i>далее ФЗ</i>) и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, Республиканским отраслевым соглашением по социально-экономическим вопросам в агропромышленном комплексе Республики Мордовия на 2016-2020 годы.</p> <p>Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Общества, направлен на выполнение требований законодательства РФ о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.</p>
1.2.	<p>Регулирование социально - трудовых отношений в ООО «ЛВЗ «Саранский», ведение коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией по регулированию социально - трудовых отношений (<i>далее - Комиссия</i>), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон.</p>
1.3.	<p>Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работникам Общества в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ).</p>
1.4.	<p>Профком является полномочным представительным органом работников Общества, защищающим их интересы при заключении, выполнении и изменении коллективного договора.</p>
1.5.	<p>Работодатель признает Профком как единственного полномочного представителя работников Общества, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».</p>

	Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.
1.6.	Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно-действующей двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Обществе, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства.
1.7.	Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.
1.8.	Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.
1.9.	Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Общества, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и др.).
1.10.	Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует 3 года. Если по истечении 3 лет, ни одна из сторон не становится инициатором изменения коллективного договора, договор автоматически продлевается на срок не более 3 лет. (ст.43 ТК РФ).
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	
2.1.	Стороны обязуются: <ul style="list-style-type: none"> • Сотрудничать на принципах социального партнерства и уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдать действующее законодательство и условия настоящего Договора; • Обеспечивать выполнение установленных действующим законодательством, настоящим Договором социальных, трудовых и иных льгот и гарантий Работникам, членам их семей и неработающим пенсионерам.
2.2.	В этих целях Работодатель обязуется: <ul style="list-style-type: none"> • добиваться успешной деятельности Общества, повышения культуры

производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

- обеспечивать трудовой коллектив Общества необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в Обществе, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Общества (ст. 196 ТК РФ);
- предоставлять Профкому информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);
- предоставлять по требованию Профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- сотрудничать с Профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами, работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором Общества, трудовым договором;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста потребительских цен в Республике Мордовия.
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных

	<p>органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; • осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; • возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей; • исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст.22 ТК РФ).
<p>2.3.</p>	<p>Профком обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способствовать устойчивой деятельности Общества присущими профсоюзам методами, в том числе возобновлением и развитием экономического трудового соперничества работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков производства; • способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ); • представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ); • вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ); • добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с Профкомом (ст. 372 ТК РФ); • контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ); • как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в комиссии по трудовым спорам, Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников; • добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соперничества, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в случае реорганизации Общества, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Обществе, требовать устранения выявленных нарушений;
- осуществлять самостоятельно, через комиссии по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- участвовать в формировании систем оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза общества; проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

Профком не несет ответственности за невыполнение настоящего Договора в отношении Работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших Профком представлять их интересы.

2.4. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ст. 21 ТК РФ);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению

	<p>качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;</p> <ul style="list-style-type: none"> • беречь имущество общества, сохранять коммерческую тайну; • создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга; • не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Обществу, его имуществу и финансам; • принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации; • содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории Общества, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов; • эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы, соблюдать установленные правила работы в Обществе. <p>Работники несут материальную ответственность в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами и правовыми актами (ст.241 ТК РФ).</p>
<p>2.5.</p>	<p>Работодатель имеет право:</p> <ul style="list-style-type: none"> • заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором; • вносить в условия трудового договора пункт о предварительном испытательном сроке продолжительностью от 1 до 3 месяцев с целью проверки соответствия работника поручаемой работе, по результатам которой работодатель вправе принять решение о продолжении либо прекращении сотрудничества с работником; • поощрять работников за добросовестный эффективный труд; • привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами; • принимать локальные нормативные акты; • создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.
<p>2.6.</p>	<p>В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором Профком имеет право:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности: реорганизации Общества, введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами общества, коллективным договором; • вносить по этим и другим вопросам в органы управления Общества соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53ТК РФ); • свободно распространять информацию о своей деятельности; • оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам Общества.
<p>2.7.</p>	<p>Работник имеет право на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ; • предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; • рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором; • своевременную полную выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; • отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; • полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; • профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации; • участие в управлении Обществом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах; • объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов; • ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора; • защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами; • разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; • возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором (**Приложение № 1**), заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ). Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров, согласовываются с Профкомом.
Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57 и ст.60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. **Работодатель обязуется:**

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- в случае изменения условий труда оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);
- рассматривать все вопросы, связанные с сокращением численности или штата с участием Профкома (ст. 82 ТК РФ);
- выполнять условия заключённого трудового договора;
- изменять трудовой договор (перевод на другую работу в случае производственной необходимости, существенное изменение условий трудового договора, отстранение от работы и др.) лишь в случаях и в порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.ст. 72-75 ТК РФ);
- сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2 ст. 12 ФЗ РФ «О профессиональных союзах»);
- обеспечить при сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в

	<p>оставлении на работе имеют: семейные- при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в период работы в Обществе трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работники, одинокие матери и отцы, имеющие детей до 18 – летнего возраста или детей-инвалидов (ст. 179 ТК РФ).</p> <ul style="list-style-type: none"> • не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи; • расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя в случаях: сокращения численности или штата работников общества; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 ТК РФ) только при наличии предварительного согласия Профкома в соответствии со ст.ст. 373 и 374 ТК РФ. • содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию; • не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Общества следующие категории работников: работников в период временной нетрудоспособности (ст.81ТК РФ); во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске и женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ); лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в Обществе; • определять условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, обучения вторым профессиям (Приложение № 2).
<p>3.3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Профком обязуется: • осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками; • инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Обществе и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации; • представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками -

членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Обществе;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1.	Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями действующего трудового законодательства и настоящего договора. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 40 часов в неделю.
4.2.	Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Конкретная продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Общества (Приложение № 3) и ст. ст. 100, 103, 104 ТК РФ.
4.3.	При организации работ смен (непрерывное производство) составляются графики, предусматривающие регулярные выходные дни. Графики утверждаются Работодателем и Профкомом.
4.4.	В выходные и праздничные дни в Обществе может вводиться дежурство для оперативного разрешения возникших текущих неотложных вопросов с компенсацией согласно законодательства. К дежурству привлекаются рабочие и специалисты по списку, согласованному с Профкомом.
4.5.	К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Общества или его филиалов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и по письменному распоряжению работодателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо для устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего

	населения или его части (ст.113 ТК РФ). Работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в двукратном размере или компенсируется отгулом.
4.6.	Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час для всех работников. Для работников со сменным режимом рабочего времени, где невозможно уменьшение продолжительности смены в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 ТК РФ).
4.7.	Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с учетом мнения Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
4.8.	В соответствии со ст.93 ТК РФ режим неполного рабочего времени устанавливается Работодателем по просьбе: <ul style="list-style-type: none"> • беременной женщины; • одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; • работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
Раздел 5. Время отдыха	
5.1.	В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
5.2.	На отдельных видах работ, проводимых на улице в зимнее время, предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов для обогрева и отдыха. Перерывы составляют 10 мин через каждый час работы при температуре воздуха не менее минус 15 градусов по Цельсию (ст. 109 ТК РФ). Перечень профессий, имеющих право на дополнительный перерыв во время работы для обогрева во время работы вне помещения в зимнее время приведен в Приложении № 4 .
5.3.	Всем работникам Общества предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (в ред. ФЗ от 30.06.2006 №90-ФЗ). Обществе, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.4.	<p>Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).</p> <p>Работодатель предоставляет отпуск в удобное для них время следующим категориям Работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • одному из работающих в организации родителей (опекуну, попечителю), имеющему на иждивении ребенка - инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет; • инвалидам, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности I - II степени; • Работникам моложе 18 лет; • участникам ликвидации Чернобыльской аварии и приравненным к ним лицам (Закон РФ от 15 мая 1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» с последующими изменениями и дополнениями); • ветеранам труда (Федеральный закон от 12 января 1995 года № 5 - ФЗ «О ветеранах» с последующими изменениями и дополнениями); • в других случаях, предусмотренных действующим законодательством. <p>Предоставление отпусков данным категориям Работников учитывается при составлении графика отпусков.</p>
5.5.	<p>В соответствии с законодательством работникам Общества предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (ст.116 ТК РФ) за работу с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ). Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск приведен в Приложении № 5. Дополнительные отпуска исчисляются в календарных днях.</p>
5.6.	<p>При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).</p>
5.7.	<p>Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.</p> <p>Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в случае несвоевременной оплаты за время отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст.124 ТК РФ).</p>
5.8.	<p>Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2 лет подряд (ст.124 ТК РФ).</p>
5.9.	<p>Отпуск может быть разделен на 2 части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).</p>

5.10.	Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. В свою очередь работник вправе отказаться выходить на работу до окончания отпуска. Такой отказ (независимо от причин) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Отзыв из отпуска оформляется приказом, в котором по договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска либо присоединена к отпуску на следующий год (ст.125 ТК РФ).
5.11.	Супругам, родителям и детям, работающим в Обществе, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.
5.12.	Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).
5.13.	Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим выходным днем.
5.14.	<p>Оплата отпусков.</p> <p>Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).</p> <p>Профком обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха; • предоставлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков; • осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.
5.15.	<p>Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск с оплатой по среднему заработку, в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Собственная свадьба – 5 дней; • Свадьба детей – 4 дня; • Рождение ребенка – 3 дня отцу; • Смерть членов семьи: супруга (супруги), детей, родителей – 5 дней; • Проводы сына в армию – 1 день; • Юбилей работника: 50-летие, 55-летие (для женщин), 50-летие, 60-летие (для мужчин) – 1 день. • ежегодно в День знаний (1 сентября) матери (отцу) первоклассника- 1 день; <p>Дополнительные оплачиваемые отпуска, перечисленные в настоящем пункте, предоставляются Работникам в календарных днях в случаях, если Работники не находятся в очередном, учебном отпуске или отпуске без сохранения заработной платы.</p>

5.16.	<p>Работодатель предоставляет один раз в год, по заявлению Работников, дополнительный оплачиваемый отпуск с оплатой по среднему заработку в количестве 3 дней:</p> <ul style="list-style-type: none"> • женщинам, воспитывающих 3 и более несовершеннолетних детей; • не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации Общества, качественно выполняющего свои общественные обязанности, по согласованию с Председателем Объединенной профсоюзной организации ООО «МордовАлкоПром».
5.17.	<p>Предоставлять, по заявлению женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, (детей-инвалидов до 18 лет), а также отцам, воспитывающим детей до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).</p>
<p>Раздел 6. Оплата и нормирование труда</p>	
6.1.	<p>Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).</p>
6.2.	<p>Заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда (ст.135,143ТК РФ). Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.</p>
6.3.	<p>Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.</p>
6.4.	<p>Труд работников общества оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Положение об оплате труда и премировании руководителей, специалистов, служащих, рабочих Общества приведено в Приложении № 6.</p> <p>Системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях работодатель устанавливает с учетом мнения Профкома Общества (ст. 135 ТК РФ).</p> <p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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); • производить доплату рабочим основного производства за работу в ночную смену (ст. 154 ТК РФ) – 50 % тарифной ставки (оклада), 40% тарифной ставки (оклада) рабочим вспомогательного производства и 20% тарифной ставки (оклада) за работу в вечернее время; • производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными и тяжелыми

условиями труда согласно **Приложению № 7** (ст. 147 ТК РФ);

- 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 15% тарифной ставки;
- производить доплату председателю профкома, не освобожденному от основной работы в размере 15% от оклада (тарифной ставки);
- выплачивать премии руководителям, специалистам, служащим и рабочим ООО «ЛВЗ «Саранский» согласно Положению о премировании по итогам работы за месяц (**Приложение №8**);
- выплачивать работникам ООО «ЛВЗ «Саранский» вознаграждение по итогам работы за квартал согласно Положению (**Приложение №9**);
- выплачивать работникам Общества вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению (**Приложение № 10**);
- выплачивать единовременные премии руководителям, специалистам, служащим и рабочим ООО «ЛВЗ «Саранский» согласно Положению о единовременной премии (**Приложение № 11**);
- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: аванс 25 числа каждого месяца, окончательный расчет 10 числа месяца, следующего за расчетным;
- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;
- работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж работы свыше 10 лет (с учетом стажа в ОАО «Мордовспирт» и его филиалах, ОАО «МордовспиртЪ» и его дочерних обществах), и не имеющим нарушений трудовой и производственной дисциплины производить доплату ежемесячно 1 % к основному окладу (тарифной ставке), за каждый последующий год, превышающий 10 лет, за фактически отработанное время;
- производить доплату водителям, совмещающим исполнение обязанностей экспедиторов по сопровождению грузов, в размере 20% тарифного заработка за время экспедирования;
- производить оплату водителям во время ремонта автомобиля в размере оклада (тарифной ставки) за фактическое время ремонта;
- производить доплату водителям автокар, электрокар, автопогрузчиков, ПУМ в размере 40% тарифного заработка за обслуживание и текущий ремонт от фактически отработанного времени;
- производить доплату водителям автомобилей МАЗ, осуществляющих перевозку опасного груза (спирт) в размере 80% фактического сдельного заработка за перевозку спирта.
- производить доплату к тарифным ставкам водителям за классность:
 - Категория «ВСДЕ» – 25 % ;

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Категория «ВС» и любая из категорий «Д» или «Е» - 15 %; ● производить оплату членам дегустационной комиссии за проведение дегустаций спирта, водок и ликероводочных изделий согласно Положению (Приложение № 12); ● Выплачивать единовременные премии работникам Общества в случаях связанных с производством, профессиональному празднику – Дню работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности за безупречное выполнение своих трудовых обязанностей при отсутствии фактов нарушения трудовой дисциплины. ● При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ);
<p>Раздел 7. Охрана труда</p>	
<p>7.1.</p>	<p>Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.</p>
<p>7.2.</p>	<p>Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках и производствах. Для этого в Обществе создается совместная комиссия по охране труда и необходимые условия для ее работы. Работа комиссии строится согласно Положению (Приложение № 13). Кроме этого создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности в Обществе, оборудует и обеспечивает работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».</p>
<p>7.3.</p>	<p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда; ● запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ); ● организовать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших обязательный медицинский осмотр, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212 ТК РФ). Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах

(обследованиях) в **Приложении № 14**. Медицинские осмотры проводятся за счет Общества и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (ст.213 ТК РФ, ст.255 НК РФ);

- обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно установленных отраслевых норм, кроме этого сверх установленных норм согласно списку (перечню). Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты сверх установленных норм приведен в **Приложении № 15**. Кроме того, заменять спецодежду, спецобувь, потерявшие преждевременно свои защитные свойства не по вине работника;
- организовать выдачу бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов за вредные условия труда согласно перечню (ст. 222 ТК РФ). Перечень профессий работников, получающих бесплатно молоко и другие равноценные пищевые продукты согласно установленному перечню, приведен в **Приложении №16**. Молоко выдается по 0,5 л. за смену независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости работника. Выдача работникам 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;
- выдавать всем рабочим Общества мыло в количестве 400 грамм в месяц, кроме того, снабжать мылом все бытовые помещения;
- проводить поэтапную специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест) с участием представителей Профкома. Если по результатам оценки условий труда (аттестации) рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием Профкома соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);
- организовать государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;
- производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- обеспечить полноправное участие Профкома Общества в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ).

7.4.

Работодатель берет на себя обязательство строго соблюдать следующие гарантии по организации труда и предоставлении льгот женщинам и

	<p>Молодежи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • не привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направлению в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; • привлекать к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей - инвалидов до 18 лет) только с их письменного согласия; • беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, либо переводятся на другую более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе, в случае непредставления, в виду отсутствия другой работы, они подлежат освобождению от работы с сохранением среднего заработка за счет Общества до получения отпуска по беременности и родам (ст.254 ТК РФ); • не привлекать работников в возрасте моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, и к работам в выходные дни; • работникам моложе 18 лет устанавливать сокращенную рабочую неделю 36 часов с выплатой зарплаты в таком же размере, как работникам при полной продолжительности ежедневной работы.
	<p>Профком обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве; • готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Обществе, его участках, цехах и производствах (ст. 22 Федерального закона 17.07.1999г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»); • контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей; • обеспечить работу медпунктов в соответствии с установленным режимом производства;
<p>7.5.</p>	<p>Работник Общества в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст.15 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»); • правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; • проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; • проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (ст. 214 ТК РФ);

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников Общества от несчастных случаев на производстве;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- за работником, направленным на медицинское обследование (осмотр), средняя зарплата сохраняется на все время освобождения от работы;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности по предъявлению соответствующих документов (ст. 183 ТК РФ). Размеры выплаты устанавливаются ФЗ.
- за работником, получившим трудовое увечье, при переводе на другую работу сохраняется прежний средний заработок до установления группы инвалидности или до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ);
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в связи с медицинским заключением сохраняется его прежний средний заработок в течение месяца со дня перевода (ст.182 ТК РФ);
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу при отсутствии медицинского заключения гарантия сохранения прежнего среднего заработка не предоставляется (ст.182 ТК РФ);
- внедрять в Обществе персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в пенсионные фонды;

	<ul style="list-style-type: none"> • производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины Общества). • оздоравливать в детских оздоровительных лагерях в период каникул детей работников Общества; • в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки за счет средств Общества; • обеспечить выделение денежных средств для содержания медицинских пунктов, для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов; обеспечить наличие в цехах аптек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи; • обеспечивать производственные цеха, подразделения и участки полотенчатой тканью в целях соблюдения личной гигиены работниками Общества.
8.2.	<p>Профком обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами; • содействовать обеспечению работников медицинскими полисами; • активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работников; • контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.
Общественное питание на производстве	
8.3.	<p>Работодатель организует на производстве общественное питание в столовых. Торговая наценка на продукты питания в столовой для продажи работникам не должна превышать 1 %.</p> <p>Производить удешевление питания в столовой по Обществу в соответствии с предварительными расчетами затрат. Сумма удешевления питания должна соответствовать стоимости комплексного обеда и пересматриваться ежегодно.</p> <p>Компенсация работникам, не пользующимся столовой, не выплачивается. Компенсация выплачивается:</p> <p>- водителям грузового автотранспорта, транспортировщикам, осуществляющим перевозку и выгрузку грузов в районы Республики Мордовия из расчета 200 рублей за 1 рабочий день; работникам оптового склада «Северный тупик», уборщикам, дворникам АХО в сумме, установленной локальным актом на уровне работников Общества.</p>
Культура, спорт	
8.4.	<p>Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с</p>

	работниками Общества и членами их семей.
8.5.	<p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> ежемесячно отчислять на расчетный счет Объединенной профсоюзной организации, на обслуживании у которой находится профком ООО «ЛВЗ «Саранский», денежные средства в сумме не менее 0,3 % от фонда заработной платы работников Общества для проведения в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы среди работников и членов их семей (ст. 377 ТК РФ и п.9.2 гл.9 Отраслевого Соглашения по социально-экономическим вопросам в агропромышленном комплексе Республики Мордовия на 2010-2012 годы. способствовать проведению спортивных и культурно-массовых мероприятий; обеспечивать доставку работников служебным транспортом (арендуемым транспортом) к месту проведения мероприятий и обратно; в целях повышения культурного уровня работников приобретать билеты на культурно-массовые мероприятия.
8.6.	Работодатель обязуется обеспечивать бесплатную доставку работников по утвержденному маршруту до места работы и обратно.
8.7.	Профком осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.
Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы	
	Для обеспечения социальной защищенности Работников, членов их семей и неработающих пенсионеров Работодатель обязуется предоставлять следующие социальные льготы, гарантии и компенсации, если иное не установлено трудовым договором:
9.1.	<p>При увольнении работника в связи с выходом на пенсию по достижению им пенсионного возраста, или с досрочным назначением трудовой пенсии (в связи с вредными условиями труда), а также по инвалидности (нерабочая группа), имеющего непрерывный стаж работы в Обществе не менее 10 лет (с учетом стажа в ОАО «Мордовспирт» и его филиалах, ОАО «МордовспиртЪ» и его дочерних обществах) , выплачивать материальную помощь в размере годового оклада (тарифной ставки).</p> <p>В случае, если работник в день выхода на пенсию не увольняется, то при последующем расторжении трудового договора вышеуказанная сумма не выплачивается.</p>
9.2.	Премировать к юбилейным датам: 50-летием, 55-летием (для женщин), 50-летием, 60-летием (для мужчин) в размере одного должностного оклада или месячной тарифной ставки.
9.3.	В целях социальной защиты пенсионеров - участников Великой Отечественной Войны, уволенных из Общества в связи с уходом на пенсию ежемесячно производить доплату в размере 1 (одного) минимального

	размера оплаты труда (МРОТ) пожизненно. К данной категории пенсионеров приравниваются лица, уволенные в связи с уходом на пенсию из ОАО «Мордовспирт» и его филиалов.
9.4.	В целях привлечения на работу в Общество высококвалифицированных кадров и закрепления специалистов Правлению Общества предоставляется право рассматривать и решать жилищные вопросы по согласованию с Профкомом.
9.5.	<p>За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества выпускаемой продукции, продолжительную и безупречную работу, активное участие в общественной жизни Общества и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • объявление благодарности ООО «ЛВЗ «Саранский»; • выдача премии; • награждение ценным подарком; • награждение Почетной грамотой ООО «ЛВЗ «Саранский»; • Выдвижение на Доску Почета; <p>Положение о системе поощрения передовиков производства и лучших работников общества приведено в Приложении № 17.</p>
9.6.	В целях моральной и материальной заинтересованности трудовых коллективов, повышения качества выпускаемой продукции, создания безопасных и здоровых условий труда, повышения культуры производства, привлечения к участию в общественной жизни в ООО «ЛВЗ «Саранский» учредить конкурс «Подразделение высокой культуры производства» согласно Положению о конкурсе (Приложение № 18).
9.7.	В целях активизации рационализаторской деятельности как важнейшего условия ускорения научно-технического прогресса, сохранения и дальнейшего развития массового технического творчества работников Общества, использования творческого потенциала рационализаторов для решения социально-экономических задач Общества, повышения заинтересованности работников Общества в результатах своего труда путем морального и материального стимулирования технического творчества организовать рационализаторскую деятельность в Обществе. Положение о рационализаторской деятельности в Приложении № 19 .
9.8.	<p>Работодатель оказывает за счет средств Общества материальную помощь в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) при предоставлении свидетельства о смерти оказывать материальную помощь в размере одной месячной тарифной ставки (оклада); • в связи со смертью работника Общества в результате несчастного случая при выполнении своих трудовых обязанностей, его семье наряду с выплатами, предусмотренными действующим законодательством, выплачивать материальную помощь в размере 50 (пятидесяти) 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 оказывать материальную помощь в размере 20 (двадцати) тысяч рублей;
- в связи со смертью пенсионера Общества, проработавшего на заводе не менее 10 лет (с учетом стажа в ОАО «Мордовспирт» и его филиалах, ОАО «МордовспиртЪ» и его дочерних обществах), членам семьи умершего предоставлять бесплатно автотранспорт и оказывать материальную помощь в размере 10 (десяти) тысяч рублей, проработавшего менее 10 лет не менее 5 (пяти) тысяч рублей.
- к собственной свадьбе работника в размере одной месячной тарифной ставки (оклада);
- при уходе в очередной отпуск работникам, не имеющим ни одного нарушения трудовой дисциплины, оказывать материальную помощь в размере одной месячной тарифной ставки (оклада). При уходе в очередной отпуск работника, имеющего нарушения трудовой дисциплины размер его материальной помощи рассматривать с участием Профкома;
- работникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь (свыше 2-х месяцев), оказывать материальную помощь в размере одной месячной тарифной ставки (оклада);
- при рождении ребенка матери в размере 10 (десяти) тысяч рублей;
- к 1 сентября в связи с подготовкой ребенка к школе матерям-одиночкам и вдовам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста и многодетным семьям, имеющих 3-х и более несовершеннолетних детей, работникам, имеющим детей-инвалидов до 18-летнего возраста в размере 5 (пяти) тысяч рублей; Работодатель представляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября матери (отцу) первоклассника;
- в связи с нанесенным ущербом стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.), размер материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально в зависимости от причиненного ущерба;
- пенсионерам и неработающим инвалидам, проработавшим не менее 10 лет (с учетом стажа в ОАО «Мордовспирт» и его филиалах, ОАО «МордовспиртЪ» и его дочерних обществах) и ушедшим на пенсию из Общества оказывать материальную помощь ежегодно 1 октября (день пожилых людей) в размере 2 (двух) тысяч рублей.
- Ветеранам ВОВ и труженикам тыла оказывать материальную помощь ежегодно ко Дню Победы в размере 2 (двух) тысяч рублей либо приобретать подарочные наборы на ту же сумму.

9.9.

В целях сохранения в Обществе квалифицированных женских кадров работодатель принимает на себя обязательства:

	<ul style="list-style-type: none"> • освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время; • предоставлять, по заявлению женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, (детей-инвалидов до 18 лет), а также отцам, воспитывающим детей до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ); • матерям (отцам) – работницам (работникам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, ежемесячно кроме пособия из средств социального страхования, производить выплату материальной помощи за счет средств Общества в размере 1 (одного) минимального размера оплаты труда (МРОТ) на первого ребенка, с увеличением ежемесячного размера материальной помощи на 50% на последующих детей, при условии нахождения работницы (работника) в отпуске по уходу за ребенком до достижения 3-х лет.
9.10.	Оказывать единовременную материальную помощь молодым работникам, призываемым в армию, в размере 5 (пяти) тысяч рублей;
9.11.	Все перечисленные в разделе 9 льготы выплачиваются при наличии прибыли, остающейся в распоряжении Общества.
9.12.	На работников, принятых по срочному трудовому договору по дополнительной штатной ведомости действие пунктов 9.1-9.11 раздела 9 не распространяется.
Раздел 10. Защита трудовых прав работников	
10.1.	Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
10.2.	Для рассмотрения трудовых споров, которые могут возникнуть между работником и работодателем создать комиссию по трудовым спорам (КТС). Положение о комиссии по трудовым спорам приведено в Приложении №20 . Работодатель обеспечивает необходимые условия для деятельности комиссии.
10.3.	Членам комиссии по трудовым спорам, представителю Профкома, не освобожденному от основной работы, работникам, привлекаемым в качестве специалистов и свидетелей во время работы комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.
10.4.	В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором (ст.ст. 379, 380 ТК РФ).

Раздел 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

11.1.	Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.
11.2.	Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам: <ul style="list-style-type: none"> • защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах»); • содействия их занятости; • ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; • соблюдения законодательства о труде; • участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
11.3.	Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации, Профкому в их деятельности (ст.377 ТК РФ).
11.4.	В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется: <ul style="list-style-type: none"> • соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ); • не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах»), проверять работу столовых и медпунктов; • представлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах»); • обеспечивать участие с правом совещательного голоса председателя объединенного Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, представителей Профкомов структурных подразделений в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений; • согласовывать с Профкомом решения, касающиеся оплаты труда,

	<p>занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам;</p> <ul style="list-style-type: none"> • приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего договора до рассмотрения имеющихся разногласий; • представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации Общества, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве и др. виды комиссий; • предоставлять членам профсоюзного комитета не освобожденным от основной работы, представителям профсоюза в комиссиях свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей: членам профкома 4 часа в неделю (ст. 24 Закона «О профсоюзах РМ»), представителям в комиссиях по мере необходимости работы комиссии; • безвозмездно предоставлять профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором и ст. 377 ТК РФ предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оргоборудование (компьютер, телефон с междугородней и местной связью), транспортные средства для передвижения по городу, возможность пользоваться электронной и факсимильной связью. Кроме этого, обеспечивать за счет Общества ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, производить оплату средств связи; • сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Объединенной профсоюзной организации ОАО «МордовспиртЪ», где Профком ООО «Ликероводочный завод «Саранский» находится на профсоюзном обслуживании, членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1 % от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы.
11.5.	<p>За нарушение законодательства о профсоюзах лица, допустившие нарушение несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).</p>
11.6.	<p>Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.</p>
11.7.	<p>Члены выборных профсоюзных органов не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе</p>

	объединенного профсоюзного комитета с сохранением среднего заработка и обеспечиваются транспортом до места проведения заседания (ст.374 ТК РФ).
11.8.	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).
Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора	
12.1.	<p>Контроль за выполнением коллективного договора Общества осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующими двухсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений в Обществе, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).</p> <p>Положение о комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в Обществе приведено в Приложении № 21.</p> <p>Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.</p>
12.2.	<p>Стороны обязуются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников Общества. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор; • комиссия осуществляет контроль за выполнением коллективного договора согласно плану проверок его выполнения. В конце каждого года комиссия подводит итоги работы за год и информирует работников Общества на общем собрании коллектива об итогах выполнения коллективного договора с информацией Работодателя и Профкома о ходе проверок и принятых мерах. С отчетом выступают: председатель комиссии и первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор; • взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.
12.3.	Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее.
12.4.	Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 5.29 Кодекса об административных правонарушениях и ст. 54 ТК РФ).
12.5.	Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных

	коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.
12.6.	<p>По требованию Профкома Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по коллективному договору (часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах»).</p> <p>Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).</p>
Раздел 13. Заключительные положения	
13.1.	Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.
13.2.	<p>По истечении срока действия настоящий коллективный договор имеет силу до тех пор, пока стороны не заключат новый.</p> <p>Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Общества, расторжения трудового договора с руководителем Общества.</p> <p>При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) общества коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.</p> <p>При смене формы собственности Общества коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.</p> <p>При ликвидации Общества коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).</p>
13.3.	Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).
13.4.	<p>При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).</p> <p>Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ, иными федеральными законами.</p>
13.5.	Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.
13.6.	Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 (семи) дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной

	регистрации, а также обязуется в течение 30 (тридцати) дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников Общества, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).
13.7.	Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего договора.

Представитель работников:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»

_____ Т.В.Дувакина
МП

«_____» _____ 2017г.

Представитель работодателя:

Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»

_____ В.Н.Хрущалин
МП

«_____» _____ 2017г.

Перечень приложений к коллективному договору

1.	Трудовой договор
2.	Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям
3.	Правила внутреннего трудового распорядка
4.	Перечень профессий, имеющих право на дополнительный перерыв во время работы вне помещений в зимний период
5.	Перечень профессий с вредными условиями труда работников ООО «ЛВЗ «Саранский», работа в которых дает право на дополнительный отпуск
6.	Положение об оплате труда и премировании руководителей, специалистов, служащих, рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский»
7.	Перечень профессий с тяжелыми и вредными условиями труда работников ООО «ЛВЗ «Саранский», за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда
8.	Положение о премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ» «Саранский» за производственные результаты по итогам работы за месяц
9.	Положение о премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ» «Саранский» за производственные результаты по итогам работы за квартал
10.	Положение о премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ» «Саранский» за производственные результаты по итогам работы за год
11.	Положение о единовременной премии руководителям, специалистам, служащим и рабочим ООО «ЛВЗ» «Саранский»
12.	Положение об оплате членам дегустационной комиссии за проведение дегустаций спирта, водок и ликероводочных изделий
13.	Положение о комиссии по охране труда
14.	Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах работников
15.	Перечень профессий работников ООО «ЛВЗ «Саранский», получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты сверх установленных норм
16.	Перечень профессий работников ООО «ЛВЗ «Саранский», получающих бесплатно молоко за вредные условия труда
17.	Положение о системе поощрения передовиков производства и лучших работников
18.	Положение о конкурсе «Подразделение высокой культуры производства»
19.	Положение о рационализаторской деятельности
20.	Положение о комиссии по трудовым спорам
21.	Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« ____ » _____ 2017г.

« ____ » _____ 2017г.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №

г.Саранск

" ____ " _____ 20__ г.

Общество с ограниченной ответственностью "Ликероводочный завод "Саранский", в лице Директора _____ действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и гражданин России _____ паспорт: серия _____, № _____ выданный _____ дата выдачи _____ проживающий по адресу: _____, именуемый далее "Работник", с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор, в дальнейшем «Договор», о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Работник принимается к Работодателю для выполнения работы в должности _____

1.2. Работник обязан приступить к работе с " ____ " _____ 20__ г.

1.3. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами и заключен по неопределенный срок.

1.4. Работа по настоящему трудовому договору является для работника основным местом работы.

1.5. Место работы: 430003, Мордовия респ, Саранск г, Ленина пр-кт, дом № 58а

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работник подчиняется непосредственно _____

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Работник обязуется выполнять рабочие (должностные) обязанности Общества в соответствии с рабочей(должностной) инструкцией.

2.2.2. Соблюдать установленные Работодателем Правила внутреннего трудового распорядка, производственную и финансовую дисциплину, добросовестно относиться к исполнению своих рабочих (должностных) обязанностей.

2.2.3. Беречь имущество Работодателя, соблюдать конфиденциальность, не разглашать информацию и сведения, являющиеся коммерческой тайной Работодателя.

2.2.4. Не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности Работодателя, без разрешения его руководства.

2.2.5. Соблюдать требования охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии.

2.2.6. Способствовать созданию на работе благоприятного делового и морального климата.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора. Работодатель вправе требовать от Работника выполнения обязанностей (работ), не обусловленных настоящим трудовым договором (перемещение в другие цеха), только в случаях, предусмотренных законодательством о труде РФ.

2.3.2. Обеспечить безопасные условия работы в соответствии с требованиями Правил техники безопасности и законодательства о труде РФ.

2.3.3. Оплачивать труд Работника в размере, установленном в п.3.1. настоящего трудового договора.

2.3.4. Выплачивать премии, вознаграждения в порядке и на условиях, установленных Работодателем, оказывать материальную помощь с учетом оценки личного трудового участия Работника в работе Работодателя в порядке, установленном Положением об оплате труда и иными локальными актами Работодателя.

2.3.5. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.3.6. Оплачивать в случае производственной необходимости в целях повышения квалификации Работника его обучение.

2.3.7. Ознакомить Работника с требованиями охраны труда и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4. Работник имеет следующие права:

- право на предоставление ему работы, указанной в п.1.1. настоящего трудового договора;
- право на своевременную и в полном размере выплату заработной платы;
- право на отдых в соответствии с условиями настоящего трудового договора и требованиями законодательства;
- иные права, предоставленные работникам Трудовым кодексом РФ.

2.5. Работодатель имеет право:

- поощрять Работника в порядке и размерах, предусмотренных настоящим трудовым договором, коллективным договором, а также условиями законодательства РФ;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- осуществлять иные права, предоставленные ему Трудовым кодексом РФ.

3. Условия оплаты труда

3.1. За выполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается должностной оклад в размере _____ руб. 00 коп. в месяц.

3.2. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др. Работнику производятся соответствующие доплаты.

3.2.1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

3.2.2. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере, определяемом дополнительным соглашением к настоящему договору.

3.2.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3. Время простоя по вине работодателя, если Работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.4 Условия и размеры выплаты Обществом Работнику поощрений устанавливаются в Коллективном трудовом договоре.

3.5 Работнику выплачивается заработная плата не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: аванс 25 числа каждого месяца, окончательный расчет 10 числа

3.6 Заработная плата выплачивается в месте выполнения им работы (430003, Мордовия респ, Саранск г, Ленина пр-кт, дом № 58а), либо переводится в кредитную организацию указанную в заявлении Работника.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха

4.1. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 (сорок) часов. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.2. В течение рабочего дня Работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания с _____ ч. до _____ ч., который в рабочее время не включается.

4.3. Труд Работника по должности, указанной п.1.1. договора, осуществляется в нормальных условиях.

4.4. Работнику ежегодно предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в Обществе. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по просьбе Работника отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы в Обществе. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данном Обществе.

4.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

5. Социальное страхование

5.1. Работник подлежит социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ.

6. Гарантии и компенсации

6.1. На период действия настоящего договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ, локальными актами Работодателя и настоящим договором.

7. Охрана труда

7.1. Условия труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса: допустимые (2 класс); по травмоопасности: оптимальные (1 класс); по обеспеченности средствами индивидуальной защиты (СИЗ): выдаются в полном объеме (сmyвающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются согласно приложению N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н).

8. Ответственность сторон

8.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно трудовому законодательству РФ.

8.2. Работодатель несет перед Работником материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

8.3. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и (или) бездействием Работодателя.

9. Прекращение договора

9.1. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством РФ.

9.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« _____ » _____ 2017г.

« _____ » _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ**об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников ООО «ЛВЗ «Саранский», обучение их вторым профессиям**

Настоящее Положение устанавливает систему подготовки производственного обучения, повышения квалификации и профессионального продвижения кадров в обществе с ограниченной ответственностью «ЛВЗ «Саранский» (далее Общество) с целью дальнейшего повышения производительности труда, качества выпускаемой продукции, а также культурно-технического и социального уровня коллектива Общества.

1. Стратегия Общества заключается в предоставлении руководителям, специалистам, рабочим широких возможностей для получения профессиональных знаний и навыков (специальных, углубленных и пр.), а также в создании надежного кадрового резерва Общества.

2. Стратегия Общества на повышение кадрового потенциала осуществляется путем выбора форм обучения и порядка оплаты, определяемых потребностями Общества в работниках соответствующих профессий, специальностей, уровня квалификации.

3. Ответственность за целенаправленность, планомерность осуществления стратегии Общества в обучении персонала и подготовке кадрового резерва возлагается на отдел кадров Общества. В функциональные обязанности отдела кадров, в частности, входит:

- определение отвечающих потребностям момента форм обучения;
- планирование и организация обучения персонала.

4. В обществе приняты следующие формы обучения и повышения квалификации работников:

- начальное профессиональное образование, получаемое в Обществе (осуществляется в отношении работников и кадрового резерва Общества без отрыва от производства);
- высшее профессиональное образование, получаемое в университетах, академиях, институтах и других высших учебных заведениях (осуществляется в отношении работников Общества с отрывом и без отрыва от производства);

- долгосрочные и краткосрочные курсы повышения квалификации (переквалификации) руководителей, специалистов и служащих;
- целевые курсы обучения персонала, проводимые на базе Общества силами его специалистов или привлеченных преподавателей высших учебных заведений и научных учреждений;
- обучение вторым профессиям работников.

5. При выборе учреждений образования Общество отдает приоритет государственным образовательным учреждениям, а также коммерческим организациям, имеющим государственную аккредитацию. Общество инвестирует собственные средства на обучение персонала и кадрового резерва только в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

6. Обучение руководителей, сотрудников и рабочих Общества осуществляется планомерно. План обучения на очередной календарный год составляется ежегодно до 15 февраля текущего года отделом кадров и представляется на утверждение директору Общества. Основой для составления плана являются данные служб, а также обоснованные заявки руководителей структурных подразделений Общества о необходимости подготовки (переподготовки) специалистов соответствующего профиля.

7. Начальное профессиональное образование имеет целью подготовку квалифицированного персонала рабочих по всем основным направлениям производственной деятельности Общества. Общество организует на своей базе:

- а) обучение вновь принятых работников;
- б) переобучение (переквалификацию) и повышение квалификации (присвоение более высокого разряда) в отношении состоящих в штате работников Общества.

8. Высшее и среднее профессиональное образование имеет целью подготовку и переподготовку руководителей, специалистов и рабочих Общества по всем основным направлениям его производственной деятельности.

9. Обучение в ВУЗах может быть заочным (без отрыва от производства) и очным (с отрывом от производства).

10. Платное обучение работников Общества в ВУЗах за счет средств Общества производится в заочной и очной формах при наличии представленной от руководителя структурного подразделения в отдел кадров Общества обоснованной заявки на подготовку специалиста соответствующего профиля.

11. Направление работника Общества на обучение оформляется трехсторонним договором о подготовке специалиста в ВУЗе, заключаемым между Обществом, направляемым на обучение работником и учебным заведением. Возможно заключение двухсторонних договоров соответствующего содержания между Обществом и работником. Решение о заключении договора принимает директор.

12. Существенными условиями заключаемого договора являются:

- ответственность и отчетность перед Обществом со стороны обучающегося и контроль со стороны Общества за его успеваемостью, соблюдением правил обучения и учебной дисциплиной;
- закрепление обучающегося за определенным структурным подразделением и наставничество со стороны соответствующего специалиста Общества;

- прохождение обучающимся производственной практики в соответствующем структурном подразделении Общества, определение обучающимся тематики курсовых работ и дипломных проектов с учетом пожеланий Общества;
- обязательное установление по окончании срока обучения трудовых отношений с Обществом по полученной работником специальности, профессии на период не менее пяти лет;
- полное или частичное возмещение Обществу затрат на обучение в случае увольнения работника по собственному желанию без уважительных причин или по инициативе Общества за нарушение трудовой дисциплины до истечения срока, предусмотренного договором.

13. Долгосрочные и краткосрочные курсы повышения квалификации (переквалификации) являются формой обучения руководителей, специалистов и рабочих Общества. Направление на курсы повышения квалификации осуществляется в соответствии с утвержденным планом обучения.

14. С лицом, направляемым на долгосрочные курсы обучения за счет средств Общества, должен быть заключен договор, предусматривающий необходимость последующей отработки в Обществе по полученной специальности не менее определенного периода времени, продолжительность которого в каждом конкретном случае зависит от стоимости, длительности обучения и других обстоятельств. В случае увольнения работника до истечения предусмотренного договором срока по собственному желанию без уважительных причин или по инициативе Общества за нарушение трудовой дисциплины работник возмещает Обществу затраты на обучение.

Начальник отдела кадров

Л.Е.Макарова

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« _____ » _____ 2017г.

« _____ » _____ 2017г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ООО «ЛВЗ «Саранский»**

Участок, цех	Продолжительность рабочего дня (час)	Начало работы	Продолжительность обеденного перерыва(мин.)	Начало обеденного перерыва
Посудо-тарный цех Машинисты ММ	8	7-30	60	12-00
Водитель автопогрузчика Дежурный слесарь	8	7-30	60	12-00
Цех розлива Очистной цех Ремонтно-механический участок Энергоцех Гараж Ремонтно-строительный участок Склад готовой продукции Участок упаковки АХО	8	7-30	60	12-00
Цех сувенирной продукции	8	7-30	60	12-30
Специалисты цехового персонала (начальники, лаборатория	8	7-30	60	13-00
Руководители и специалисты аппарата управления	8	8-00	60	13-00
Столовая	8	7-00	60	Обед на рабочем месте

Примечание: Возможно индивидуальное изменение трудового распорядка по письменному согласованию с руководством ООО «ЛВЗ «Саранский».

Начальник отдела кадров

Л.Е.Макарова

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»

Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»

_____ Т.В.Дувакина
МП

_____ В.Н.Хрущалин
МП

« _____ » _____ 2017г.

« _____ » _____ 2017г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, имеющих право на дополнительный перерыв во время работы вне помещений в зимний период на основании Ст. 109 Трудового кодекса

1. Электросварщик ручной сварки
2. Электрогазосварщик
3. Дворник
4. Водитель автопогрузчика (при отсутствии кабины)
5. Грузчик посуды-тарного цеха

Ведущий специалист по охране труда и экологии

В.П.Игонин

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП
« ____ » _____ 2017г._____ В.Н.Хрущалин
МП
« ____ » _____ 2017г.**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий с вредными условиями труда работников ООО «ЛВЗ «Саранский», работа в которых дает право на дополнительный отпуск, согласно аттестации рабочих мест и на основании Постановления Министерства труда от 25.10.74г. № 298\11-22. Ст. 117 Трудового кодекса РФ

№ п\п	Наименование профессий	Дополнительный отпуск (кол-во календарных дней)
1	Электрогазосварщик	7
2	Слесарь аварийно-восстановительных работ	7
3	Водитель по перевозке опасных грузов (спирт)	7
4	Дворник	7

Ведущий специалист по охраны труда и экологии

В.П.Игонин

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« _____ » _____ 2017г.

« _____ » _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский»

1. Основные положения.

1.1. Настоящее положение вводится в целях обеспечения роста объемов производства, реализации готовой продукции, получения прибыли, снижения себестоимости выпускаемой продукции, повышения производительности труда, качества выпускаемой продукции в дочерних обществах.

1.2. Настоящее положение распространяется на руководителей специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский».

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

1.4. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда (ст.135, 143 ТК РФ).

1.5. Согласно настоящему Положению должностные оклады руководителей специалистов и служащих устанавливается штатным расписанием, утвержденным работодателем, соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

1.6. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного законодательством (ФЗ «О минимальном размере оплаты труда») минимального размера оплаты труда.

1.7. Труд работников Общества оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда.

1.8. Заработная плата каждого руководителя, специалиста, служащего и рабочего состоит из должностного оклада (тарифной ставки) и премии.

Премии выплачиваются согласно прилагаемым Положениям:

- по результатам работы за месяц;
- по результатам работы за квартал;
- по итогам работы года;
- единовременные премии.

1.9. Настоящее положение обеспечивает повышение реального уровня заработной платы, включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.Тарифные условия оплаты труда работников

2.1.Руководителям, специалистам, служащим устанавливается должностной оклад согласно штатному расписанию, утвержденному директором Общества.

2.2. Рабочим устанавливается: разряд согласно видам выполняемых работ, тарифная часовая ставка (повременная или сдельная) или оклад, согласно штатной ведомости, утверждаемой директором Общества и согласованного с генеральным директором ООО «МордовАлкоПром» - единственным участником Общества.

Повышение окладов, тарифных ставок всем работникам может производиться в связи с инфляцией и повышением цен на товары первой жизненной необходимости, согласно приказу директора Общества, согласованного с генеральным директором ООО «МордовАлкоПром» - единственным участником Общества.

2.3. Размер заработной платы не может быть ниже установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

2.4. Оплата простоев производится согласно ст. 157 ТК РФ.

2.5. Производить надбавки и доплаты работникам:

2.5.1.Занятым на работах с вредными и особо вредными условиями труда. Перечень профессий и размер доплат определяется согласно картам аттестации рабочих мест и настоящим коллективным договором;

2.5.2. За работу в вечернее время доплата в размере 20 % тарифной ставки; за работу в ночное время 50% оклада (тарифной ставки) работникам основного производства и 40% оклада (тарифной ставки) работникам вспомогательного производства;

2.5.3. Производить доплату водителям, совмещающим исполнение обязанностей экспедиторов по сопровождению грузов, в размере 20% тарифного заработка за время экспедирования;

2.5.4. Производить оплату водителям во время ремонта автомобиля в размере оклада (тарифной ставки) за фактическое время ремонта;

2.5.5. производить доплату водителям автокар, электрокар, автопогрузчиков, ПУМ в размере 40% тарифного заработка за обслуживание и текущий ремонт от фактически отработанного времени;

2.5.6. Производить доплату водителям автомобилей МАЗ, осуществляющих перевозку опасного груза (спирт) в размере 80% фактического сдельного заработка за перевозку спирта.

2.5.7. Производить доплату к тарифным ставкам водителям за классность:

- Категория «ВСДЕ» – 25 % ;

- Категория «ВС» и любая из категорий «Д» или «Е» - 15 % ;

2.5.8. Производить доплату бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы в размере 15% тарифной ставки;

2.5.9. Работникам, выполняющим помимо своей основной работы, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой

профессии (должности) или выполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания в размере до 50% тарифной ставки или оклада согласно приказу директора Общества.

2.6. В случае изменения режима работы ООО «ЛВЗ «Саранский», оплату производить в размере, установленном локальным документом ООО «ЛВЗ «Саранский» по согласованию Профкомом.

2.7. Работодатель обязуется выдавать заработную плату работникам в следующие сроки: заработная плата за 1-ю половину месяца 25 числа, окончательный расчет 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

3. Условия премирования за производственные результаты работы Общества по итогам месяца, квартала, премирование по итогам деятельности за год и единовременные премии прописаны в отдельных Положениях, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 8. Положение о премировании руководителей, специалистов и рабочих за производственные результаты работы по итогам месяца.

Приложении № 9. Положение о премировании руководителей, специалистов и рабочих за производственные результаты работы по итогам квартала

Приложении № 10. Положение о премировании руководителей, специалистов и рабочих за общие основные производственные результаты работы по итогам года

Приложении № 11. Положение о единовременном премировании руководителей, специалистов и рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский».

4. Гарантийные и компенсационные выплаты

4.1. За работу в сверхурочное время и в праздничные дни оплата производится согласно законодательству Российской Федерации.

4.2. Работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж работы свыше 10 лет (с учетом стажа в ОАО «Мордовспирт» и его филиалах, ОАО «МордовспиртЪ» и его дочерних обществах), и не имеющим нарушений трудовой и производственной дисциплины производить доплату ежемесячно 1 % к основному окладу (тарифной ставке), за каждый последующий год, превышающий 10 лет, за фактически отработанное время.

5. Условия единовременного премирования работников.

Работодатель, при наличии прибыли, применяет единовременные поощрения по приказу директора, согласованного с генеральным директором ООО «МордовАлкоПром» - единственным участником Общества и с объединенным Профкомом.

Показатели для единовременного поощрения:

- ко Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности в размере оклада;

- по итогам производственного соревнования или конкурса профессионального мастерства;
- за разработку и внедрение новых технологий;
- за экономию производственных ресурсов;
- за выполнение особо важных мероприятий;
- за разработку новых видов продукции.

6. Порядок оформления материалов на премирование.

6.1. Основанием для начисления премии по итогам месяца руководителей, специалистов и рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский» являются данные статистической отчетности, оперативного учета, подготовленные главным экономистом, на основании утвержденных плановых заданий директором ООО ЛВЗ «Саранский».

6.2. Директор по согласованию с Профкомом, вправе лишать либо снижать премии конкретным работникам за нарушения и упущения по представлению начальников структурных подразделений.

6.3. Работникам, проработавшим неполный месяц выплата премии производится за фактически отработанное время.

6.4. Работникам, вновь поступившим на работу, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.5. Изменения, дополнения в положение по премированию могут вноситься в течении действия коллективного договора, о чем работники предупреждаются не позднее чем за месяц.

6.6. Настоящее положение вводится в действие с даты вступления в действие настоящего коллективного договора.

Главный экономист

О.Н. Фокина

Главный бухгалтер

М.Н.Полтавец

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« ____ » _____ 2017г.

« ____ » _____ 2017г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий с вредными, опасными и иными особыми условиями труда на ООО «ЛВЗ «Саранский», на которых осуществляется доплата согласно аттестации рабочих мест ст. 147 ТК РФ

№ п\п	Наименование должностей	Доплата к зарплате в размере, %
1	Электросварщик ручной сварки	4 %
2	Электрогазосварщик	4 %
3	Водитель автобуса, ГАЗ, МАЗ, КамАЗ, ГАЗ - САЗ, ЗИЛ	4 %
4	Дворник (в зимние время)	4 %
5	Кассир	4 %
6	Архивариус	4 %
7	Машинист компрессорной установки	4 %
8	Слесарь аварийно-восстановительных работ	4 %

Ведущий специалист по охраны труда и экологии

В.П.Игонин

Главный бухгалтер

М.Н.Полтавец

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« ____ » _____ 2017г.

« ____ » _____ 2017г.

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 вводится в целях обеспечения роста объемов производства и реализации продукции, получения прибыли, качества выпускаемой продукции, производимой Обществом.
- 1.2. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности согласно штатной ведомости и штатному расписанию Общества.
- 1.3. Премирование за производственные результаты по итогам месяца производится за счет себестоимости продукции.

2. Показатели, условия

- 2.1. Премирование производится по результатам работы за месяц при условии выполнения плана производства в 100 % объеме.
- 2.2. Премия начисляется за фактически отработанное время, включая доплаты за временное исполнение обязанностей отсутствующего работника и увеличение объема работ в размере 50 %.
- 2.3. Работники могут лишаться премии только по причинам, указанным в настоящем Положении согласно приказу директора Общества.
- 2.4. Премирование за производственные результаты по итогам месяца производится за счет себестоимости продукции.

3. Порядок оформления

- 3.1. Основанием для начисления премии являются данные статистической отчетности, оперативного учета, подготовленные главным экономистом.
- 3.2. Премия начисляется за фактически отработанное время, включая доплаты за временное исполнение обязанностей и увеличение объема работ, ненормированность, работу в ночное и вечернее время, за вредные условия труда., доплата за перевозку опасного груза(спирт).

3.3. Изменения и дополнения в Положение по премированию могут вноситься в течение действия Коллективного договора, о чем работники 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	100%
2. Грубые нарушения правил внутреннего трудового распорядка, прогулы	100%
3. Несоблюдение правил охраны труда, правил пожарной безопасности	100%
4. Нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения	100%
5. Брак в работе или нанесение прямого действительного ущерба Обществу	100%
6. Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	100%

Главный экономист

О.Н.Фокина

Главный бухгалтер

М.Н.Полтавец

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« ____ » _____ 2017г.

« ____ » _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в целях обеспечения роста объемов производства и реализации готовой продукции, снижения себестоимости, получения прибыли.

1.2. Настоящее Положение распространяется на руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский».

2. Показатели, условия

2.1. Премирование производится по результатам работы за квартал.

2.2. Премия руководителям, специалистам и рабочим Общества начисляется при условии выполнения плана производства за квартал.

2.3. Плановые задания устанавливаются директором Общества с учетом годового плана, утвержденного генеральным директором ООО «МордовАлкоПром» и внесенных в него корректировок согласно уточненным планам на месяц.

2.4. Размер премии утверждается директором Общества и согласовывается с генеральным директором ООО «МордовАлкоПром», на основе представленных главным экономистом данных по итогам выполнения производственных показателей за квартал.

2.5. Начисленные премии могут уменьшаться как отдельным работникам, так и целому коллективу за производственные упущения и нарушения за отчетный период.

2.6. Лишение премии работников Общества согласовывается с Профкомом и утверждается приказом директора Общества с указанием причин.

3. Порядок формирования премиального фонда и его выплаты

3.1. Премиальный фонд формируется в размере 75% от начисленного фонда оплаты труда по тарифным ставкам и окладам за текущий квартал, уменьшенный на начисленные в отчетном периоде премии по итогам работы за месяц. Сформированный премиальный фонд соотносят с начисленной заработной платой

по тарифным и сдельным ставкам и окладам отчетного периода и определяют процент квартальной премии.

3.2. Основанием для начисления и выплаты являются данные статистической и бухгалтерской отчетности.

3.3. Выполнение основного планового задания на 100% дает право использования 100 % премиального фонда. Выполнение плана производства сверх установленного дает право на увеличение премиального фонда (1% от премиального фонда за каждый процент перевыполнения общего плана производства).

3.4. Премия начисляется за фактически отработанное время, включая доплаты за временное исполнение обязанностей отсутствующего работника, увеличение объема работ и экспедирование продукции.

3.5. Работникам, проработавшим неполный квартал премия начисляется пропорционально отработанного времени.

3.6. Изменения и дополнения в Положение по премированию могут вноситься в течение года, о чем работники предупреждаются не позднее чем за два месяца.

ПЕРЕЧЕНЬ

производственных упущений и нарушений, при которых снижается размер премии руководителям, специалистам и рабочим Общества

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

Примечание: Поскольку лишения вознаграждения преследуют воспитательную цель, администрация и Профком могут рассматривать вопрос о предоставлении права на получение вознаграждения, если работник исправил свои ошибки.

Главный экономист

О.Н.Фокина

Главный бухгалтер

М.Н.Полтавец

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« ____ » _____ 2017г.

« ____ » _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Вознаграждение работникам за общие годовые итоги работы вводится в целях обеспечения стимулирующей роли заработной платы, повышения эффективности производства и качества труда всего коллектива, повышения качества выпускаемой продукции, а также укрепления трудовой дисциплины.

1.2. Вознаграждение работникам за общие результаты работы по итогам за год выплачивается работникам всех категорий, состоящим в списочном составе Общества из фонда оплаты труда по согласованию с генеральным директором ООО «МордовАлкоПром».

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

2. Право на получение вознаграждения

2.1. Вознаграждение выплачивается в полном размере работникам, которые проработали весь календарный год, и тем, кто уволился до момента выплаты по уважительным причинам: в связи с призывом в армию, переход на пенсию по старости, инвалидности, рождение ребенка, поступление в ВУЗ, переход на выборную должность, перевод на другое предприятие по решению руководителей предприятия, дополнительного отпуска женщинам по уходу за ребенком до 3 лет) за фактически отработанное время.

2.2. На работников, принятых по срочному трудовому договору по дополнительной штатной ведомости действие пункта 2.1. Приложения №11 не распространяется.

2.3. 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;
- за ученую степень.

2.4. Не включается в состав заработной платы для определения вознаграждения по итогам работы за год:

- оплата отпуска;
- вознаграждение за общие результаты предыдущего года;
- единовременные премии;
- премии к праздничным датам;
- заработки, полученные в данном Обществе по отдельным соглашениям и договорам на работу, выполняемую вне рабочего времени;
- выплаты по больничным листам;
- материальная помощь;
- дивиденды.

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

3. Определение размеров

3.1. Устанавливается следующая шкала коэффициентов, предусматривающая увеличение размера вознаграждения в зависимости от 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	Для рабочих, специалистов и служащих
от 1 до 3 лет	1,0
свыше 3 до 5 лет	1,4
свыше 5 до 10 лет	1,7
свыше 10 лет	2,0

4. Непрерывный стаж работы, в зависимости от которого определяется размер вознаграждения

4.1. Выплата работникам вознаграждения за общие результаты работы за год производится в соответствии с полученной ими заработной платой с учетом продолжительности стажа работы в данном Обществе.

Если перевод с согласия сторон:

- от нас – начислить за отработанное время,
- к нам – учитывать стаж на последнем месте работы, если там был фонд потребления на премирование по итогам работы за год.

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 ли пребывание на военных сборах, если после окончания службы работник продолжает работать в данном Обществе;
- работа на выборных должностях;
- время отпуска женщин по уходу за ребенком до достижения им трех лет.
- 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 в течении 3-х месяцев после снятия инвалидности вызвавшей увольнение, поступил в Общество, где работал раньше.

Устанавливаются следующие причины и размер премии, в связи с которыми вознаграждение может уменьшиться или не выплачиваться полностью по совместному решению Работодателя и Профкома.

Размеры уменьшения вознаграждения работникам, допустившим производственные упущения нарушение трудовой дисциплины

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

Примечание: Поскольку лишение вознаграждения преследует воспитательную цель, администрация и профком могут рассматривать вопрос о предоставлении права на получение вознаграждения за период с момента совершения проступка до конца года, если работник исправил свои ошибки.

Главный экономист

О.Н.Фокина

Главный бухгалтер

М.Н.Полтавец

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« _____ » _____ 2017г.

« _____ » _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременной премии руководителям, специалистам, служащим и рабочим ООО «ЛВЗ «Саранский»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится в целях обеспечения роста объемов производства и реализации продукции.

1.2. Настоящее положение распространяется на руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «ЛВЗ «Саранский».

1.3. Премирование за ниже перечисленные показатели производится за счет себестоимости продукции (услуг).

1. Показатели, условия

Единовременные премирование выплачивается за внедрение в производство новых видов продукции:

При освоении от одного до двух видов продукции в размере 3000 рублей каждому работнику Общества.

При освоении от трех и более видов продукции в размере 5000 рублей каждому работнику Общества.

2.2. Единовременные премирование выплачивается за производство готовой продукции в отчетном периоде, превышающий аналогичный период предыдущего года:

2.2.1. Не менее чем в 2 раза – в размере 5000 рублей каждому работнику Общества.

2.2.2. Не менее чем в 2,5 раза – в размере 7500 рублей каждому работнику Общества.

2.2.3. Не менее чем в 3 раза – в размере 10000 рублей каждому работнику Общества.

2.3. Единовременные премирование выплачивается ко Дню сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, при условии выполнения производственных показателей по итогам 10 месяцев текущего года в размере оклада каждому работнику Общества, проработавшему не менее 6 месяцев на данном предприятии.

2.4. Работники могут лишаться премии только по причинам, указанным в Положении о премировании по итогам работы за месяц, согласно приказу директора ООО «ЛВЗ «Саранский», по согласованию с председателем профкома ООО «ЛВЗ «Саранский».

2. Порядок оформления.

3.1. Основанием для начисления премии являются данные статистической отчетности, оперативного учета, подготовленные главным экономистом.

3.2. Премия начисляется в виде фиксированной суммы, согласно вышеуказанного положения.

3.3. Работникам, вновь поступившим на работу и отработавшим не полный месяц; проработавшим неполный месяц, в связи с призывом на службу в Вооруженные силы РФ; переводом на другую работу; поступлением в учебное заведение; уходом на пенсию; по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, выплата премии производится согласно приказа на усмотрение директора ООО «ЛВЗ «Саранский» по согласованию с председателем профкома ООО «ЛВЗ «Саранский».

3.4. Работникам, не отработавшим полный рабочий месяц и уволившимся по собственному желанию, премия не выплачивается.

Главный экономист

О.Н.Фокина

Главный бухгалтер

М.Н.Полтавец

Представитель работников:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»

_____ Т.В.Дувакина
МП
« ____ » _____ 2017г.

Представитель работодателя:

Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»

_____ В.Н.Хрущалин
МП
« ____ » _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате членам дегустационной комиссии за проведение дегустаций спирта, водок и ликероводочных изделий

1. Настоящее положение вводится в целях обеспечения качества выпускаемой продукции.
2. Оплата членам дегустационной комиссии производится по итогам месяца из расчета 10 рублей за одну пробу.
3. Настоящее Положение может пересматриваться и дополняться.
4. Затраты по выплате вознаграждения за проведение дегустации относятся за счет себестоимости продукции.

Главный бухгалтер

М.Н.Полтавец

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« ____ » _____ 2017г.

« ____ » _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по охране труда ООО «ЛВЗ «Саранский»

1. Общие положения

1.1. Комиссия по охране труда создается на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзов на ООО «ЛВЗ «Саранский» и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателей и работников в области охраны труда в Обществе.

Инициаторами создания комиссии может выступать любая из сторон.

Представители работников выдвигаются в комиссию из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза или трудового коллектива.

1.2. Комиссии по охране труда избираются в количестве не менее 3 человек сроком на 3 года. Возглавляет комиссию уполномоченный по охране труда от Профсоюза, прошедший обучение за счет средств Работодателя.

1.3. Выдвижение в комиссию по охране труда представителей работников проводится на общем собрании трудового коллектива Общества, представители работодателя – назначаются приказом (распоряжением) по Обществу.

1.4. Представители работников в комиссии отчитываются о проделанной работе не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива. В случае признания их деятельности неудовлетворительной собрание вправе отозвать их из состава комиссии и выдвинуть в его состав новых представителей.

1.5. Члены комиссии на первом заседании избирают из своего состава председателя - уполномоченного по охране труда от Профсоюза, прошедшего обучение за счет средств Работодателя.

1.6. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах. Все проверки и заседания комиссии проводятся в рабочее время, для этого члены комиссии освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

1.7. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комитета. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

1.8. В своей работе комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, надзора и контроля за охраной труда, профсоюзами, службой охраны труда предприятия.

1.9. Для выполнения возложенных задач члены комиссии при необходимости должны получить соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе на курсах за счет средств работодателя.

1.10. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации о труде и охране труда, коллективным договором, нормативными документами предприятия.

2. Задачи комиссии по охране труда

На комиссию могут возлагаться следующие основные задачи:

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя, профсоюзов и иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в Обществе и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем охраны труда.

2.4. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

3. Функции комиссии

3.1. Рассмотрение предложений работодателя, профсоюзов и иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работников по созданию здоровых и безопасных условий труда в Обществе и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, производственных участках, в цехах и в Обществе в целом, участие в проведении обследований по обращениям работников и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в Обществе.

3.4. Анализ хода и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, участие в подготовке филиалов (подразделений) и Общества в целом к проведению обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда.

3.5. Участие в разработке проекта бюджета фонда охраны труда филиала и Общества в целом.

3.6. Содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания здоровых и безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ.

3.7. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения.

3.8. Оказание содействия работодателю в организации в Обществе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.9. Участие в работе по пропаганде охраны труда на предприятии, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. Права комиссии

Для осуществления возложенных функций комиссии могут быть предоставлены следующие права:

4.1. Получать от работодателя и службы охраны труда Общества информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий права работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комитета.

4.4. Вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.6. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в Обществе.

Ведущий специалист по охраны труда и экологии

В.П.Игонин

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« _____ » _____ 2017г.

« _____ » _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ**о порядке и сроках проведения обязательного и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях) работников ООО «ЛВЗ «Саранский»**

В целях охраны здоровья населения и предупреждения возникновения и распространения заболеваний, а также для разработки оздоровительных мероприятий проводить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические повторные медицинские осмотры (статья 213 ТК РФ).

При приеме на работу проходить предварительный осмотр следующих специалистов: хирург; офтальмолог; невропатолог; отоларинголог; нарколог; терапевт; гинеколог; флюорографию; психиатра (на усмотрение администрации).

Всем специалистам Общества проходить 1 раз в год: флюорографию, а женщинам дополнительно проходить осмотр гинеколога.

Проводить периодические медицинские осмотры работников ООО «Ликероводочный завод «Саранский» согласно приложенному списку.

Перечень профессий, должностей работников ООО «ЛВЗ «Саранский», подлежащих прохождению медицинских осмотров

№ п/п	Наименование профессии	Периодичность
1.	Оформитель сувенирной продукции	1 раз в год
2.	Машинист РУМ	1 раз в год
3.	Машинист ММ	1 раз в год
4.	Сборщик бумажных изделий	1 раз в 2 года
5.	Фильтровщик водки	1 раз в год
6.	Купажист	1 раз в год
7.	Транспортировщик склада готовой продукции	1 раз в год
8.	Грузчик	1 раз в год
9.	Водитель легкового и грузового автомобиля не занятые перевозкой готовой продукции, электропогрузчика и автопогрузчика.	1 раз в 2 года
10.	Водитель, занятый перевозкой готовой продукции	1 раз в год

	и спирта	
11.	Слесарь по ремонту автомобилей	1 раз в 2 года
12.	Транспортерщик посудно-тарного цеха	1 раз в 2 года
13.	Электросварщик ручной сварки	1 раз в 2 года
14.	Электрогазосварщик	1 раз в 2 года
15.	Аппаратчик химводоочистки	1 раз в год
16.	Медсестра	1 раз в год
17.	Плотник	1 раз в 2 года
18.	Токарь-фрезеровщик	1 раз в 2 года
19.	Слесарь-ремонтник	1 раз в год
20.	Наладчик оборудования	1 раз в год
21.	Маляр	1 раз в 2 года
22.	Штукатур	1 раз в 2 года
23.	Облицовщик- плиточник	1 раз в 2 года
24.	Приемо-сдатчик	1 раз в год
25.	Оператор по учету ТМЦ	1 раз в 2 года
26.	Слесарь КИПиА	1 раз в год
27.	Слесарь АВР	1 раз в год
28.	Слесарь вентиляции и отопления	1 раз в 2 года
29.	Заведующий столовой	1 раз в год
30.	Повар	1 раз в год
31.	Кухонный работник	1 раз в год
32.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию эл. оборудования, электромонтер по связи	1 раз в 2 года
33.	Машинист компрессорной установки	1 раз в 2 года
34.	Уборщик производственных помещений	1 раз в год
35.	Дворник	1 раз в 2 года
36.	Инженер КИПиА	1 раз в год
37.	Электромонтер по связи	1 раз в 2 года
38.	Машинист экскаватора	1 раз в 2 года
39.	Главный механик	1 раз в год
40.	Начальник цеха (розлива, сувенирной продукции, очистного)	1 раз в год
41.	Зам. начальника цеха (розлива, сувенирной продукции, очистного)	1 раз в год
42.	Работники производственно-технологической лаборатории	1 раз в год
43.	Зав. складом готовой продукции	1 раз в год
44.	Кладовщик	1 раз в год
45.	Работники отдела главного технолога	1 раз в год
46.	Инженер ТСО, оператор ТСО	1 раз в 2 года
47.	ИТР, работающие с компьютером более 4 часов в день	1 раз в 2 года

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« _____ » _____ 2017г.

« _____ » _____ 2017г.

ПЕРЕЧЕНЬ**профессий работников ООО «ЛВЗ «Саранский», получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты сверх установленных норм**

№ п\п	Наименование профессий	тапочки на 1 год	Сапоги, ботинки войлочные на 3 года	Валенки, ботинки утепл на 3 года	куртка, брюки на утепл. прокл. на 2,5 года	Ботинки 1 год	Безрукавка на 2,5 года	рукавицы, перчатки пар на 1 год
1	Инженер технолог				1			
2	Главный технолог				1			
3	Главный энергетик Инженер КИПиА				1			
4	Главный механик				1			
5	Начальник ОКС				1			
6	Ведущий специалист (служба главного механика)				1			
7	Ведущий специалист по охране труда и экологии				1			
8	Начальник автохозяйства, заведующий гаражом, экономист гаража				1			
9	Ведущий инженер-строитель				1			
10	Главный инженер				1			
11	Заведующий спиртобазы			1	1	1		
12	Мастер спиртобаза			1	1	1		22
13	Начальник и зам.начальника сувенирного цеха				1		1	
14	Начальник и зам.начальника цеха розлива				1		1	
15	Начальник и зам.начальника посудно-тарного цеха				1		1	

Коллективный договор ООО «ЛВЗ «Саранский»

16	Начальник участка упаковки				1		1	
17	Начальник и зам.начальника очистного цеха				1		1	
18	Зам. директора по производству				1		1	
19	Заведующий АХО				1			
20	Уборщик производственных помещений				1		1	
21	Уборщик служебных помещений						1	
22	Аппаратчик хим-водоочистки	1	1				1	
23	Фильтровщик						1	
24	Купажист		1				1	
25	Машинист РУМ, оформитель сувенирной продукции						1	55
26	Машинист ММ		1		1		1	55
27	Транспортерщик, приемщик, сборщик бумажных изделий		1		1		1	92
28	Грузчик						1	48
29	Транспортировщик						1	56
30	Заведующая складом готовой продукции				1			
31	Кладовщик, ст.кладовщик						1	11
32	Кухонный работник,				1			
33	Водитель автомобиля, автобуса				1	1		24
34	Водитель авто-электропогрузчика							10
35	Электромонтер, машинист компрессорной установки, токарь, наладчик оборудования, слесарь КИП и А				1	1		24
36	Слесарь - ремонтник, Слесарь АВР				1	1		44
37	Электросварщик, электрогазосварщик							24
38	Работники лаборатории				1			
39	Плотник, маляр							44

Ведущий специалист по охране труда и экологии

В.П.Игонин

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»

Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»

_____ Т.В.Дувакина
МП
« ____ » _____ 2017г.

_____ В.Н.Хрущалин
МП
« ____ » _____ 2017г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий работников ООО «ЛВЗ Саранский», получающих бесплатно
молоко за вредные условия труда согласно приказу Министерства
здравоохранения и социального развития РФ №45н от 16.02.09г.
и Ст. 222 ТК РФ.**

№ п\п	Наименование профессий	Молоко 0.5 литра в смену
1.	Электросварщик ручной сварки	0,5
2.	Электрогазосварщик	0,5
4.	Слесарь аварийно-восстановительных работ	0,5

Ведущий специалист по охраны труда и экологии

В.П.Игонин

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»

Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»

_____ Т.В.Дувакина
МП

_____ В.Н.Хрущалин
МП

«_____» _____ 2017г.

«_____» _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе поощрения передовиков производства и лучших работников ООО «ЛВЗ «Саранский»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет основания и порядок морального и материального стимулирования работников ООО «ЛВЗ Саранский».

1.2. В целях морального стимулирования руководителей, специалистов, служащих и рабочих Общества устанавливаются следующие формы поощрения:

- награждение Почетной грамотой ООО «ЛВЗ «Саранский»;
- объявление Благодарности ООО «ЛВЗ «Саранский»;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком.

2. Основания и порядок награждения Почетной грамотой ООО «ЛВЗ «Саранский»

2.1. Почетной грамотой Общества награждаются работники, обеспечивающие высокую эффективность производства за счет совершенствования техники и технологии, постоянно выполняющие производственные задания, изыскивающие резервы экономии и бережливости, выпускающие продукцию высокого качества, активно участвующие в общественной жизни Общества.

2.2. Награждение почетной грамотой Общества производится на основании приказа директора по ходатайству руководителей цехов, участков или структурных подразделений и согласовывается с профкомом.

2.3. Награждение Почетной грамотой Общества сопровождается выплатой денежной премии в размере 500 рублей.

3. Основание и порядок объявления Благодарности ООО «ЛВЗ«Саранский»

3.1. Благодарность работнику Общества объявляется приказом директора по ходатайству руководителя структурного подразделения за выполнение особо важных производственных заданий, проявление особых достижений в труде и активное участие в общественной жизни коллектива.

3.2. Благодарность сопровождается выплатой денежной премии в размере 250 рублей.

4. Отметка о поощрении

4.1. Сведения о поощрении за достижения в работе вносятся в трудовую книжку и личное дело работника.

Начальник отдела кадров
Главный бухгалтер

Л.Е.Макарова
М.Н.Полтавец

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« _____ » _____ 2017г.

« _____ » _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о конкурсе «Подразделение высокой культуры производства»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи и основные показатели конкурса «Подразделение высокой культуры производства» между цехами, подразделениями и участками Общества с Ограниченной Ответственностью «Ликероводочный завод «Саранский», регламентирует порядок организации, проведения и подведения итогов конкурса, поощрения победителей.

1.2. Главной целью организации конкурса в ООО «ЛВЗ «Саранский» является повышение культуры производства и мотивации персонала предприятия в области охраны труда, оценка вклада каждого работника в обеспечение культуры производства, укрепление трудовой дисциплины.

1.3. Первоочередными задачами являются достижение высокой культуры производства и дисциплины труда, повышение уровня санитарного и эстетического состояния производственной базы и прилегающей территории, работа без травматизма.

1.4. В конкурсе принимают участие все цеха, подразделения и участки ООО «ЛВЗ «Саранский» (далее подразделения).

1.5. Итоги конкурса за квартал подводятся при условии выполнения квартального плана производства и реализации ликероводочных изделий, соответственно итоги конкурса за год – при выполнении годового плана, а также при отсутствии травматизма.

2. Порядок организации подведения итогов конкурса

2.1. Конкурс «Подразделение высокой культуры производства» организуется в 2 этапа:

1-ый этап – подведение итогов конкурса по итогам квартала (определяется 1 место);

2-ой этап – подведение итогов конкурса по итогам года (определяется 1 место).

2.2. Для организации и проведения конкурса создается постоянно действующая комиссия сроком на 3 года (срок действия коллективного договора). Персональный состав комиссии утверждается приказом директора с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.3. Комиссия проводит проверки и определяет в соответствии с утвержденной настоящим Положением системой показателей суммарное число баллов, полученных каждым подразделением.

2.4. Подведение итогов конкурса по итогам квартала и награждение победителя производится не позднее 5 числа следующего за кварталом месяца на основании показателей. Победителю присваивается первое место.

2.5. Подведение итогов конкурса по итогам года производится не позднее 30 января на основании ежеквартальных результатов. Победитель конкурса за год определяется по наименьшей сумме мест за четыре квартала.

2.6. Приказ директора об утверждении победителя конкурса является основанием для присвоения почетного звания «Подразделение высокой культуры производства» и вручения Переходящего Кубка и материального стимулирования трудового коллектива - победителя в соответствии с настоящим Положением.

3. Основные показатели конкурса

Итоги конкурса подводятся по 5- бальной системе.

№ п/п	Наименование показателей	Размер балла
1.	Культура производства, в т.ч.:	25
1.1.	Санитарное состояние цеха, подразделения, участка;	0-5
1.2.	Состояние оборудования, исправность механизмов, машин, внешний вид, маркировка;	0-5
1.3.	Состояние рабочих мест, чистота, рабочий порядок;	0-5
1.4.	Благоустройство прилегающих земельных территорий;	0-5
1.5.	Состояние бытовых помещений.	0-5
2.	Состояние охраны и условий труда, в т. ч.;	15
2.1.	Соблюдение требований безопасности труда при производстве работ, выполнение предписаний;	0-5
2.2.	Наличие и выполнение инструкций по охране труда, наличие и своевременное обновление стендов по охране труда;	0-5
2.3.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований, наличие и состояние спецодежды, защитных средств;	0-5
3.	Состояние трудовой дисциплины, в т.ч.	15
3.1.	Отсутствие прогулов, появлений на работе в нетрезвом состоянии;	0-5
3.2.		0-5
3.3.	Отсутствие опозданий на работу и раннего ухода с работы; Отсутствие нарушений графика посещения столовой.	0-5
	Максимальное количество	55

4. Материальное стимулирование победителей конкурса

4.1. Финансирование конкурса осуществляется за счет себестоимости предприятия.

4.2. Материальное стимулирование победителя конкурса «Подразделение высокой культуры производства» производится по итогам квартала с вручением переходящего кубка. Размеры материального стимулирования: 1000 (одна тысяча)

рублей каждому работнику подразделения-победителя, в том числе работникам административно-хозяйственного отдела, обслуживающих данное подразделение.

4.3. Материальное стимулирование победителя конкурса «Подразделение высокой культуры производства» производится по итогам года с вручением переходящего кубка. Размер материального стимулирования: 2000 (две тысячи) рублей каждому работнику подразделения-победителя, в том числе работникам административно-хозяйственного отдела, обслуживающих данное подразделение.

Главный инженер

К.К. Чапайкин

Главный бухгалтер

М.Н. Полтавец

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« _____ » _____ 2017г.

« _____ » _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ о рационализаторской деятельности в ООО «ЛВЗ «Саранский»

I. Основные цели и задачи организации рационализаторской деятельности

1.1. Основными целями и задачами при организации рационализаторской деятельности в ООО «ЛВЗ «Саранский» далее Общество, являются:

- активизация рационализаторской деятельности как важнейшее условие ускорения научно-технического прогресса, сохранение и дальнейшее развитие массового технического творчества работников Общества;
- использование творческого потенциала рационализаторов для решения социально-экономических задач Общества;
- повышение заинтересованности работников Общества в результатах своего труда путем морального и материального стимулирования технического творчества;
- анализ состояния рационализаторской деятельности в Обществе, разработка предложений по ее совершенствованию;
- формирование перспективных и тематических планов рационализаторской деятельности и работ по техническому творчеству;
- помощь авторам в оформлении и внедрении рационализаторских предложений и защите их прав, создание условий для активной творческой деятельности;
- экспертиза рационализаторских предложений с целью выявления патентоспособных решений;
- учет и контроль использования рационализаторских предложений, анализ экономических показателей технического творчества;
- организация расчета экономической эффективности, рационализаторских предложений, выплаты авторского вознаграждения и премий за содействие рационализации, поощрения рационализаторов и организаторов массового технического творчества;
- информационное обеспечение рационализаторской деятельности, обобщение и распространение опыта работы по вопросам рационализации;
- организация повышения квалификации работников Общества, связанных с организацией технического творчества.

II. Организация рационализаторской деятельности

2.1. Организация рационализаторской деятельности в Обществе осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Положением и другими нормативными документами Общества.

2.2. Руководство организацией рационализаторской деятельности в Обществе осуществляет Комиссия по рационализаторской деятельности, далее Комиссия, утвержденная приказом директора.

2.3. Непосредственное выполнение работ по организации и проведению рационализаторской деятельности осуществляет главный инженер Общества.

2.4. Комиссия Общества организует прием, учет и хранение заявлений на рационализаторские предложения, и материалы к ним, используя типовые формы первичной учетной документации.

III. Рационализаторское предложение и его правовая основа

3.1. Рационализаторским предложением признается техническое, организационное или управленческое решение, являющееся новым и полезным для Общества.

Предложение признается новым для Общества, если до подачи заявления на рационализаторское предложение, данное или тождественное решение не было известно. Предложение признается полезным, если оно позволяет структурному подразделению Общества получить экономический или иной положительный эффект.

3.2. Право авторства на рационализаторское предложение признается за физическим лицом, творческим трудом которого создано рационализаторское предложение.

3.3. Право авторства на рационализаторское предложение, созданное совместным творческим трудом двух или более физических лиц, принадлежит им совместно как соавторам. Состав соавторов рационализаторского предложения определяется лицами, включенными в заявление на рационализаторское предложение.

3.4. Не признаются соавторами лица, оказавшие автору рационализаторского предложения только техническую, организационную или материальную помощь, либо способствующие оформлению рационализаторского предложения и использованию его в производстве (автор и соавторы далее именуются "автор").

3.5. Первенство признается за автором, который ранее других подал заявление на рационализаторское предложение, оформленное по установленной форме, в т.ч. в случае, если предложение первоначально было отклонено. Первенство устанавливается по дате регистрации заявления на рационализаторское предложение в комиссии Общества.

IV. Порядок рассмотрения рационализаторского предложения

4.1. Для признания предложения рационализаторским автор подает письменное заявление на рационализаторское предложение установленной формы (далее - заявление).

4.2. Заявление подается в комиссию Общества. Заявление подается на имя председателя комиссии Общества.

4.3. Заявление подается на одно рационализаторское предложение. Если при рассмотрении заявления будет установлено, что в нем содержатся два или более самостоятельных предложения, автор должен в месячный срок оформить каждое решение отдельно. Если автор не сделает этого, заявление рассматривается в отношении одного из содержащихся в нем предложений.

К заявлению, при необходимости, прилагаются чертежи, схемы, эскизы, распечатка программы (или изменения к ним), технико-экономические расчеты и иные материалы. Представляемых материалов должно быть достаточно для практического осуществления предложения.

4.4. По просьбе автора, комиссия Общества оказывает ему помощь в составлении и оформлении заявления на рационализаторское предложение и материалов к нему.

4.5. Принятое к рассмотрению заявление регистрируется в журнале регистрации заявлений на рационализаторские предложения в день его поступления. Заявление, поданное председателю Комиссии, регистрируется секретарем Комиссии. В соответствии с записью в журнале на заявлении проставляется дата регистрации и присвоенный ему регистрационный номер.

4.6. Заявление должно быть рассмотрено комиссией Общества в течении одного месяца со дня регистрации.

4.7. Комиссия выдает заключение по данному заявлению. В заключении должна быть дана оценка новизны и полезности предложения для Общества и приведен расчет экономического эффекта от данного предложения.

4.8. Срок рассмотрения заявления продлевается на время, необходимое для проведения согласования, а также опытной проверки.

4.9. По заявлению на рационализаторское предложение, разработанное главными специалистами, директором филиала или Общества или в соавторстве с ними, решение принимается Комиссией.

4.10. По заявлению могут быть приняты следующие решения:

- признать предложение рационализаторским и принять к использованию;
- провести опытную проверку предложения;
- отклонить предложение.

В решении об отклонении предложения должны быть указаны причины отклонения.

4.13. Рационализаторское предложение, содержащее конфиденциальные сведения, рассматривается как объект коммерческой тайны с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о коммерческой тайне.

4.14. В месячный срок после вынесения Комиссией решения о признании предложения рационализаторским и принятии его к использованию, автору предложения выдается удостоверение на рационализаторское предложение установленной формы, которое удостоверяет факт признания его предложения рационализаторским, авторство на рационализаторское предложение и первенство рационализаторского предложения. В случае соавторства удостоверения выдаются каждому из авторов. При этом в удостоверении указываются полностью фамилия, имя и отчество автора, которому выдается удостоверение, а также фамилии и инициалы соавторов.

Удостоверение подписывается директором Общества на основании заключения Комиссии и заверяется печатью.

Дата регистрации предложения и его номер указываются в удостоверении в соответствии с записью в журнале регистрации.

4.15. Рационализаторское предложение признается использованным:

- если оно применяется в изготавливаемой продукции, в технологическом, управленческом процессе, в технической документации;
- со дня начала его применения в производственном процессе, если оно относится к изменению схемных решений, технологии (способа);
- со дня изготовления изделия, если оно относится к конструкции изделия (устройству);
- со дня передачи опытного образца в эксплуатацию, если оно применяется в опытном образце;
- со дня начала применения организационного или управленческого решения.

V. Права автора рационализаторского предложения

5.1. Автор рационализаторского предложения имеет следующие права:

- право авторства, которым обеспечивается право лица именовать себя действительным создателем рационализаторского предложения;
- право на получение вознаграждения за использование рационализаторского предложения;
- иные права, предусмотренные законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

5.2. Права автора рационализаторского предложения признаются на основании удостоверения на рационализаторское предложение и действуют в пределах Общества, выдавшего удостоверение.

Порядок пользования правами, принадлежащими авторам совместно, определяется письменным соглашением между ними.

5.3. Автор рационализаторского предложения имеет право участвовать в подготовке предложения к использованию (разработке технической документации, изготовлении и испытании опытных образцов и организации производства). В этом случае с ним может быть заключен гражданско-правовой договор на выполнение этой работы (кроме работ, осуществляемых в порядке выполнения служебного задания).

5.4. При несогласии с решением об отказе в признании предложения рационализаторским автор вправе в месячный срок со дня получения соответствующего решения письменно обжаловать его директору Общества.

5.5. Жалоба автора рационализаторского предложения, касающаяся правильности подсчета экономии, размера, порядка исчисления и сроков выплаты вознаграждения за рационализаторское предложение, а также установления факта его использования, рассматривается генеральным директором ООО «МордовАлкоПром» и его решение является окончательным.

5.6. Автор, в случае несогласия с решением, принятым по его жалобе, либо отсутствия ответа в установленный срок, может обратиться с иском в суд.

VI. Вознаграждение за рационализаторское предложение

6.1. Автор используемого рационализаторского предложения имеет право на вознаграждение, а лица, содействующие использованию рационализаторского предложения, - на премию.

Распределение вознаграждения между авторами производится в соответствии с письменным соглашением между ними.

6.2. Вознаграждение за рационализаторское предложение начисляется и выплачивается на основе решения Комиссии. Размер вознаграждения утверждается генеральным директором Общества.

6.3. Вознаграждение за рационализаторское предложение облагается налогами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Выплата вознаграждения за рационализаторское предложение производится одновременно в полном объеме.

6.5. В течение двух месяцев со дня составления акта об использовании рационализаторского предложения, создающего экономический эффект, составляется расчет годового экономического эффекта, а не создающего экономии - акт об отсутствии (невозможности подсчета) экономии от использования предложения и расчет-обоснование размера вознаграждения за рационализаторское предложение, не создающее экономии.

Расчет годового экономического эффекта от использования рационализаторского предложения подписывается директором и главным бухгалтером Общества.

6.6. Размер вознаграждения за использование рационализаторского предложения в зависимости от размера годового экономического эффекта определяется по таблице.

Размер годового экономического эффекта	Размер вознаграждения (руб.)	10 % от размера годового эконом. эффекта (руб.)
До 5 тысяч рублей	500	до 500
От 5 до 10 тысяч рублей	1000	от 500 до 1000
От 10 до 50 тысяч рублей	5000	от 1000 до 5000
От 50 до 500 тысяч рублей	10000	от 5000 до 50000
От 500 до 1 млн. рублей	30000	от 50000 до 100 000
Свыше 1 млн. рублей	50000	100 000

В случае, когда несколько самостоятельных рационализаторских предложений использованы совместно и эффект от использования каждого из них не может быть рассчитан, доля годового экономического эффекта от использования каждого предложения определяется Комиссией индивидуальным путем.

6.7. Вознаграждение за использование рационализаторского предложения, предусмотренное настоящим Положением, выплачивается автору независимо от других мер поощрения на основании приказа, предусматривающего выплату вознаграждения.

6.8. В случае, когда рационализаторское предложение содержит, по мнению Комиссии, особо эффективное техническое, организационное или управленческое решение, существенно улучшающее показатели деятельности Общества,

руководство вправе заключить договор с автором, предусматривающий выплату вознаграждения в согласованном сторонами размере.

6.9. В случае, когда

VII. Поощрение за содействие рационализации

7.1. Лицам, принимавшим участие в работах по подготовке к использованию рационализаторского предложения, выплачивается премия за содействие использованию.

7.2. Премия выплачивается на основании утверждаемого директором Общества акта, подтверждающего факт личного участия в работах по организации и внедрению предложения, и оформляется приказом.

7.3. Размер премии определяется директором Общества и утверждается генеральным директором ООО «МордовАлкоПром». Общая сумма премии не должна превышать 50 процентов выплаченного автору вознаграждения за используемое рационализаторское предложение.

7.4. Премия выплачивается независимо от других видов премий. Наличие у работника дисциплинарного взыскания не может служить основанием для отказа в премировании за содействие использованию рационализаторского предложения.

Главный инженер

К.К. Чапайкин

Главный бухгалтер

М.Н. Полтавец

Главный экономист

О.Н. Фокина

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« _____ » _____ 2017г.

« _____ » _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по трудовым спорам ООО «ЛВЗ «Саранский»

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), определяет компетенцию, порядок формирования и работы Комиссии по трудовым спорам (КТС) в ООО «ЛВЗ «Саранский» (далее - Общество).

1. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ установлен другой порядок их рассмотрения, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

2. Комиссии по трудовым спорам Общества формируются из равного числа представителей работников и работодателя.

Представители работодателя назначаются в КТС приказом директора Общества.

Решение о выдвижении представителей от трудового коллектива Общества принимается на общем собрании открытым голосованием. Собрание считается правомочным, если на нем присутствовало не менее 50 процентов членов трудового коллектива (их представителей).

КТС Общества состоит из семи человек. КТС имеет свою печать. Организационно – техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем.

3. Срок полномочий: 3 года (срок действия коллективного договора).

4. КТС на первом заседании избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

5. Прием заявлений в КТС производится всеми членами КТС. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале, в котором отмечается ход рассмотрения споров и их исполнение.

6. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своих прав.

В случае пропуска по уважительной причине этого срока, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

7. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления.

О времени рассмотрения КТС извещает заблаговременно работника и работодателя. Рассмотрение проводится в присутствии самого работника.

Рассмотрение спора по существу в отсутствие работника допускается только с его письменного согласия.

В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается, о чем работник и работодатель должны быть извещены.

Секретарь комиссии устанавливает причины неявки работника и извещает стороны спора о дате и времени следующего заседания.

В случае вторичной неявки работника без уважительной причины комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно. Срок его подачи и рассмотрения исчисляется заново.

8. КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов.

9. Представители профсоюзов могут выступать в КТС в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

10. По требованию КТС работодатель обязан представить все необходимые расчеты и документы, касающиеся существа трудового спора.

11. Все проверки и заседания комиссии проводятся в рабочее время, для этого члены комиссии освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

12. Все трудовые споры рассматриваются в КТС гласно, в открытых заседаниях, за исключением случаев, когда против этого возражает заявитель (сам работник).

13. Работник по существу своего спора всегда выступает первым.

14. Вопрос об уважительности или неуважительности причин, по которым работником был пропущен 3-месячный срок для подачи заявления, рассматривается на заседании КТС с участием самого работника.

15. Представитель профкома, присутствующий на заседании КТС, по просьбе работника, одновременно с самим работником, по существу спора высказывает свое мнение непосредственно перед уходом КТС в совещательную комнату для обсуждения и принятия решения.

16. Представитель профкома, присутствующий на заседании КТС по просьбе работника, в случае отсутствия самого работника, выступает по существу спора первым.

17. Представитель профкома, поддерживающий на заседании КТС интересы работника по собственной инициативе, во всех случаях по существу спора выступает первым, за исключением случаев, когда присутствующий на заседании работник изъявил желание выступить, в этом случае представитель профкома выступает после работника.

18. Представитель работодателя выступает после работника, а когда он отсутствует после представителя профкома.

19. Заседание КТС правомочно, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих работодателя и не менее половины членов, представляющих работников.

20. При возобновлении заседания КТС после его отложения, состав КТС должен быть тем же, каким он был до отложения, в противном случае рассмотрение спора обязательно начинается заново.

21. Подготовку дела к заседанию осуществляет председатель КТС, а в его отсутствие заместитель председателя КТС. На каждое заседание КТС заводится отдельное дело, за номером, под которым зарегистрировано заявление работника, а все материалы приобщаются к делу.

22. На заседании КТС ведется протокол, в котором кратко фиксируется весь ход заседания, протокол подписывается председателем или заместителем председателя КТС и заверяется печатью комиссии.

23. Решение КТС принимает тайно большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

24. В принятом КТС решении указываются:

- наименование Общества;
- фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в КТС работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрение 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.

25. Надлежаще заверенные копии решения КТС вручается работнику и работодателю в 3-дневный срок со дня принятия решения.

26. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в районный (городской) суд в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения комиссии.

27. Если КТС в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в районный (городской) суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника.

29. Решение КТС по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в 3-дневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

30. В случае неисполнения работодателем решения КТС в установленный срок работнику комиссией выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о переносе трудового спора в районный (городской) суд.

31. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее 3-месячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке.

32. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Начальник юридического отдела

Л.П.Логинова

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель профкома ООО
«Ликероводочный завод «Саранский»Директор ООО «Ликероводочный
завод «Саранский»_____ Т.В.Дувакина
МП_____ В.Н.Хрущалин
МП

« _____ » _____ 2017г.

« _____ » _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ООО «ЛВЗ «Саранский»

Настоящее положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ООО «ЛВЗ «Саранский» (далее Комиссия).

1. Комиссия является постоянно-действующей двухсторонней комиссией, состоящей из представителей Работодателя и представителей трудового коллектива в равных соотношениях.

2. Кандидатуры в состав комиссии от Работодателя назначаются приказом директора Общества от членов трудового коллектива – на общем собрании трудового коллектива, если за них проголосовало более половины присутствующих. При выбытии членов комиссии выборы новых производятся в течение месяца после выбытия в аналогичном порядке.

3. Комиссия избирается в количестве не менее 3 человек сроком на 3 года (срок действия коллективного договора).

4. Избранные члены комиссии на первом заседании избирают из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

5. Комиссия осуществляет контроль за выполнением коллективного договора согласно плану проверок его выполнения, который разрабатывается сроком на 1 год. Итоги проверок рассматриваются на заседании комиссии в конце каждого квартала и доводятся до сторон, подписавших коллективный договор не реже одного раза в квартал.

6. В конце каждого года комиссия подводит итоги работы за год и информирует работников Общества на общем собрании коллектива об итогах выполнения коллективного договора с информацией Работодателя и Профкома о ходе проверок и принятых мерах. С отчетом выступают: председатель комиссии и первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

7. Все проверки и заседания комиссии проводятся в рабочее время, для этого члены комиссии освобождаются от работы с сохранением среднего месячного заработка.

8. Члены комиссии вправе запрашивать и получать любую необходимую информацию для осуществления контроля за выполнением коллективного договора.

9. Профком вправе проводить проверки выполнения коллективного договора силами своих комиссий и активистов, запрашивать у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получать ее.

10. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

11. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленным федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

12. По требованию Профкома Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по коллективному договору, (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Начальник юридического отдела

Л.П.Логинова