

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Общества с ограниченной ответственностью

«Системы консалтинга и аутсорсинга»

на 2012 – 2013 г.г.



Принят на общем собрании
(конференции) работников
Общества с ограниченной
ответственностью «Системы
консалтинга и аутсорсинга»

« 25 » июня 2012г.

От работодателя:

Руководитель Общества с
ограниченной ответственностью
«Системы консалтинга и
аутсорсинга»

Б.В. Сидоров

« 01 » июля 2012г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Общества с ограниченной
ответственностью «Системы
консалтинга и аутсорсинга»

С.М. Медведев

« 01 » июля 2012г.



г.Иркутск

**Общество с ограниченной ответственностью
«Системы консалтинга и аутсорсинга»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Раздел 1. Основные понятия

Коллективный договор Общества с ограниченной ответственностью «Системы консалтинга и аутсорсинга» (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе с ограниченной ответственностью «Системы консалтинга и аутсорсинга» (далее – Общество), между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Работники - физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с Обществом с ограниченной ответственностью «Системы консалтинга и аутсорсинга».

Работодатель, Общество с ограниченной ответственностью «Системы консалтинга и аутсорсинга».

Представитель работников – Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Роспрофжел Общества с ограниченной ответственностью «Системы консалтинга и аутсорсинга».

Представитель Работодателя – Руководитель Общества с ограниченной ответственностью «Системы консалтинга и аутсорсинга»

Социальная ответственность - добровольный вклад Общества в развитие персонала в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью Общества и выходящий за рамки определенного законом минимума.

Раздел 2. Общие положения

2.1. Договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее – Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Общества, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации Общества.

- усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;

- обеспечения роста уровня мотивации и производительности труда Работников, а также обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников;

- создания благоприятного климата внутри трудовых коллективов.

2.2. В целях защиты законных прав и интересов Работников Представитель Работников и Работодатель обязуются не допускать принятия решений, ухудшающих положение Работников по сравнению с Договором.

Стороны Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2.3. Затраты, связанные с Договором, осуществляются в пределах средств, выделенных на реализацию Договора.

2.4. Текст Договора доводится до Работников Филиала под роспись.

Раздел 3. Социальная ответственность Общества

Работодатель обязуется:

3.1. Учитывать при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков преимущественное право на предоставлении отпусков в летнее время Работникам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, учащимся по заочной и вечерней формам обучения, другим лицам, чье преимущественное право на предоставление отпуска предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.2. Осуществлять меры по обеспечению благоприятного состояния окружающей среды; стремиться к снижению техногенного воздействия хозяйственной деятельности на окружающую среду, разрабатывая и выполняя мероприятия по предотвращению загрязнения окружающей среды.

3.3. Поддерживать надлежащий уровень пожарной безопасности в Обществе.

3.4. Регулировать численность Работников в первую очередь за счет следующих мероприятий:

- естественный отток кадров и временное ограничение их приема;
- упреждающая переподготовка кадров;
- временная и сезонная занятость Работников;
- применение, в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;
- перевод Работников на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением в течение первых трех месяцев по новому месту работы средней заработной платы, рассчитанной по прежнему месту работы.

3.5. Поощрять и создавать условия для самообразования Работников.

3.6. Обеспечивать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала работников и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности.

3.7. Развивать и поощрять наставничество с целью ускоренной адаптации молодых и неопытных работников на рабочих местах.

3.8. Увольнение по сокращению численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Под данной местностью в настоящем Договоре понимается местность в пределах административно-территориальных границ населенного пункта, в котором расположено рабочее место Работника.

Раздел 4. Обязательства Работодателя на основе законодательства

Работодатель обязуется:

4.1. В сфере оплаты и нормировании труда, рабочего времени и времени отдыха

4.1.1. Регулировать режим рабочего времени и времени отдыха Работников Общества.

Не допускать выполнения работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 24 часов в месяц и 120 часов в год.

4.1.2. Предоставлять Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, Работникам, являющимся инвалидами - 30 календарных дней, Работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день.

4.1.3. Предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.1.3.1. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и перечнем профессий и должностей, утвержденным Обществом.

4.1.3.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации:

- 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (ст. 14 Федерального закона №4520-1 «О Государственных гарантиях, компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

- 8 календарных дней за работу в южных районах Сибири и Республики Бурятия (ст.14 Федерального закона №4520-1 «О Государственных гарантиях, компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

4.1.4. Предоставлять при наличии производственных возможностей по письменному заявлению ежегодные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- Работнику – одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- Работнику – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

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

4.1.5. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

В районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации установлены районные коэффициенты к заработной плате, выплата заработной платы производится с учетом установленных процентных надбавок и районных коэффициентов.

При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Представителя Работника.

4.1.6. Осуществлять оплату труда Работников в соответствии с Положением о системе оплаты и стимулировании труда персонала Общества с ограниченной ответственностью «Системы консалтинга и аутсорсинга» и иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в Обществе, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.1.7. Для Работников – женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36 - часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.1.8. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, по нормам, установленным локальным нормативным актом Общества.

4.1.9. Выплачивать компенсацию за время ожидания работником на дому вызова на место работы (без права отлучаться из дома) на случаи срочных вызовов на работу из расчета $\frac{1}{4}$ часа рабочего времени, за один час дежурства на дому.

4.2. В сфере улучшения условий и охраны труда

4.2.1. Согласно Трудовому кодексу РФ: выделять на мероприятия по улучшению условий и охране труда не менее 0,2 % от сумм затрат на производства работ и услуг Общества без учета затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, медицинские осмотры (обследования).

4.2.2. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим нормам;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

4.3. В сфере социального партнерства

4.3.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации создавать условия для деятельности Представителей Работников.

4.3.2. Предоставлять Представителям Работников необходимую информацию для осуществления контроля за выполнением Договора, а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников.

5. Обязательства Работодателя сверх законодательства

Для сохранения сложившейся в Обществе системы социальных гарантий, предоставляемых Работникам за счет средств Работодателя, Общество предусматривает предоставление следующих социальных гарантий, а также устанавливают порядок и условия их предоставления:

5.1. Обеспечивать Работников медицинской помощью в учреждениях здравоохранения в том числе в рамках программ обязательного и добровольного медицинского страхования.

5.2. В дополнение к установленному законодательством Российской Федерации перечню гарантий, бесплатных услуг и пособий на погребение, оказывать материальную помощь семьям умерших Работников в размере не менее трех минимальных размеров оплаты труда в России, а также помощь в организации похорон (транспорт и другое).

5.3. Оказывать материальную помощь на оплату ритуальных услуг Работникам Общества в случае смерти членов их семей (мать, отец, муж, жена, дети, в том числе усыновленные, опекун, опекаемый) в размере не менее двух минимальных размеров оплаты труда в России, а также помощь в организации похорон (транспорт и другое). В случае если в Обществе работают несколько членов семьи, каждый из них имеет право на получение указанной помощи.

5.4. Оказывать материальную помощь работникам в связи с их обращением о трудном материальном положении, с наступлением неблагоприятных событий (пожаром, кражей, тяжелой болезнью и т.д.) в соответствии в соответствии с Положением Общества.

5.5. Предоставлять работникам дни (не более трех) с оплатой по среднему заработку в случае смерти членов семьи (муж, жена, дети, родители).

5.6. Предоставлять Работникам отпуск до пяти календарных дней, в том числе один день с оплатой по среднему заработку, в случаях рождения ребенка, регистрации брака (в том числе детей).

5.7. Выплачивать одному из родителей при рождении ребенка единовременное пособие, сверх установленного законодательством Российской Федерации, в размере двух минимальных размеров оплаты труда в России на каждого родившегося ребенка.

5.8. Премировать Работников к юбилейным датам 50 и далее каждые последующие 5 лет при непрерывном стаже работе в Обществе не менее 1 года – в размере не менее 5000,00 рублей.

5.9. Премировать Работников к празднованию профессиональных праздников и за выполнение особо важных производственных заданий (выполнение непредвиденных работ по ликвидации аварий, выполнение особо ответственных работ, не носящих системный характер) в размере, утвержденном генеральным директором в зависимости от результатов финансово-экономической деятельности Общества.

5.10. В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, особенно молодежи, организовывать индивидуальное, курсовое и другие формы профессионального обучения за счет средств Общества. Оплату за период обучения производить в размере среднего заработка Работника за аналогичный период времени. Право Работников на профессиональное обучение реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

Раздел 6. Обязательства Работников

Работник обязуется:

6.1. Работать честно, добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, эффективно использовать рабочее время для высокопроизводительного труда, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности.



6.2. Повышать производительность труда, улучшать качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе, обеспечивать выполнение сменно-суточных заданий, постоянно повышать уровень профессиональных и экономических знаний.

6.3. Соблюдать требования охраны труда, предусмотренные нормативными актами Российской Федерации и нормативными документами Общества, осуществлять предписанные корпоративной медициной профилактические и оздоровительные мероприятия.

6.4. Соблюдать установленный режим работы, правила внутреннего трудового распорядка и противопожарной безопасности, проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость.

6.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Общества.

6.6. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права других Работников.

6.7. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в Обществе.

6.8. Действовать в интересах Общества, пресекать посягательства на корпоративную собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб Обществу, отстаивать корпоративные интересы в общественной жизни.

Раздел 7. Обязательства Представителя Работников

Представитель работников обязуется:

7.1. Осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон.

7.2. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы Общества, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины, воспитанию у Работников профессиональной чести и престижности выполняемой работы.

7.3. Мобилизовывать трудовые коллективы на достижение стратегических целей Общества, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

7.4. Не допускать трудовых споров по обязательствам, включенным в Договор, при условии их выполнения. Не выступать инициатором забастовок и иных коллективных действий Работников, направленных на удовлетворение требований Работников, в течение срока действия Договора при условии его выполнения Работодателем.

7.5. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.

7.6. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой, спортивной работы, в осуществлении оздоровительных мероприятий.

7.7. Участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.

7.8. Проводить информационно-разъяснительную работу по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения, обязательного пенсионного страхования, получения и возможностей использования материнского (семейного) капитала, коллективного договора, системы социальной поддержки персонала, социального пакета по Договору.

7.9. Оказывать содействие Работодателю при взаимодействии с федеральными органами государственной власти по возмещению средств из бюджета Фонда обязательного медицинского страхования и Фонда социального страхования.

7.10. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре, социального пакета.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Договор вступает в силу с 1 июля 2012 г. и действует по 31 декабря 2013 г.

8.2. Договор может быть продлен, изменен, дополнен только по взаимной договоренности Сторон.

Изменения и дополнения в Договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением без проведения коллективных переговоров после взаимных консультаций путем подписания Сторонами совместного документа, который оформляется в виде дополнительного соглашения к Договору, являющегося его неотъемлемой частью, и доводится до сведения Работников.

Стороны вправе совместно давать разъяснения по вопросам применения положений Договора. Разъяснения издаются в порядке, установленном для внесения изменений и дополнений в Договор.

Толкование Договора и разъяснения по вопросам применения его положений осуществляется Сторонами по взаимной договоренности.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляется двусторонней Комиссией по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением.

Итоги выполнения Договора за полугодие и год рассматриваются на конференциях, собраниях, совместных заседаниях.

8.4. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия Договора или о принятии нового не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия Договора. Сторона, получившая соответствующее письменное уведомление, обязана в семидневный срок со дня его получения начать переговоры.

8.5. Договор заключен в г. Иркутске, в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один – для органа, осуществляющего уведомительную регистрацию Договора.

От Работодателя:

Руководитель Общества с ограниченной ответственностью «Системы консалтинга и аутсорсинга




Б.В. Сидоров

«29» июня 2012 г.

От Работников:

Представитель работников, председатель профсоюзного комитета профсоюзной организации «Профжел Общества с ограниченной ответственностью «Системы консалтинга и аутсорсинга»




С.М. Медведев

«29» июля 2012 г.



Прошито, пронумеровано
всего 7 (семь) листов
Скреплено печатью ООО «Системы
Консалтинга и Аутсорсинга»
Заверено генеральный директор



Б.В. Сидоров

**Дополнительное соглашение
к Коллективному договору Общества с ограниченной ответственностью
«Системы консалтинга и аутсорсинга» на 2012 – 2013 года**

Общество с ограниченной ответственностью «Системы консалтинга и аутсорсинга» и первичная профсоюзная организация Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей ООО «Системы консалтинга и аутсорсинга», пришли к соглашению о нижеследующем:

1. Продлить действие Коллективного договора Общества с ограниченной ответственностью «Системы консалтинга и аутсорсинга» на 2012 – 2013 годы на 2014-2015 годы.
2. Настоящее соглашение вступает в силу с 01.01.2014 года.

От работодателя:

Руководитель Общества
с ограниченной ответственностью
«Системы консалтинга и
аутсорсинга»


Б.В.Сидоров

« 25 » декабря 2013 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Роспрофжел Общества с
ограниченной ответственностью
«Системы консалтинга и
аутсорсинга»


С.М.Медведев

« 25 » декабря 2013 г.

