ТИТАН2 ХОЛДИНГ

ООО «АЙ БИ КЕЙ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ООО «АЙ БИ КЕЙ» на 2025-2028 гг.

Коллективный договор
принят на Конференции трудового
коллектива ООО «АЙ БИ КЕЙ»
(протокол № 1 от 20 . июня 2025 г.)

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области
«26» июня 2025 г.
рег. № 162-25

Санкт-Петербург
2025

СОДЕРЖАНИЕ

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3

2 ОБЩИЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН 5

3 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА 8

4 ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ 12

5 ОХРАНА ТРУДА 16

6 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ 20

7 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ 27

7.1 Молодые специалисты 27

7.2 Молодые специалисты кадрового резерва 28

7.3 Студенты, обучающиеся по договорам целевого обучения 29

7.4 Практиканты 29

8 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА КАДРОВ 31

9 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ 33

10 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ 38

11 ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР 39

12 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 40

13 ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ 41

Приложение № 1 к Коллективному договору 42

Приложение № 2 к Коллективному договору 44

Приложение № 3 к Коллективному договору 46

Приложение № 4 к Коллективному договору 48

Приложение № 5 к Коллективному договору 50

Приложение № 6 к Коллективному договору 52

Приложение № 7 к Коллективному договору 55

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор заключён ООО «АЙ БИ КЕЙ» в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативно - правовых актов Российской Федерации, является единым правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в организации.

1.2 Сторонами настоящего Коллективного договора являются следующие лица:

Общество с ограниченной ответственностью «АЙ БИ КЕЙ» (ООО «АЙ БИ КЕЙ»), в лице генерального директора Нагинской Елены Григорьевны, именуемое в дальнейшем «Работодатель», «Организация», и

работники ООО «АЙ БИ КЕЙ», именуемые в дальнейшем «Работники», представляемые председателем «Первичной профсоюзной организации «ООО «АЙ БИ КЕЙ» Верхотуровой Екатериной Алексеевной.

1.3 Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств в целях:

1.3.1 формирования единой системы социально-трудовых отношений в ООО «АЙ БИ КЕЙ», максимально способствующей стабильности и эффективности их работы, долгосрочному поступательному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации Организации;

1.3.2 расширения социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

1.3.3 повышения уровня жизни Работников ООО «АЙ БИ КЕЙ»;

1.3.4 поддержания благоприятного психологического климата в трудовых коллективах;

1.3.5 практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников ООО «АЙ БИ КЕЙ», расположенных на территории Российской Федерации. Филиалы ООО «АЙ БИ КЕЙ», осуществляющие свою деятельность за рубежом, оформляют отдельные локальные

нормативные акты, регламентирующие социальную политику филиалов, учитывающие требования законодательства стран, в которых осуществляют свою деятельность..

1.5 Настоящий Коллективный договор утверждается Общим собранием (Конференцией) Работников ООО «АЙ БИ КЕЙ» и подписывается представителями сторон.

1.6 Работодатель и профсоюзный комитет ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ» в течение 30 (тридцати) календарных дней со дня подписания настоящего Коллективного договора доводят его текст до сведения Работников путем выдачи копии экземпляра Коллективного договора в каждое подразделение ООО «АЙ БИ КЕЙ» (начальнику подразделения или ответственному Работнику подразделения - члену профсоюза), тем самым обеспечивая условия для свободного доступа к тексту Коллективного договора каждого Работника Организации.

1.7 Итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются сторонами по окончании каждого календарного года, в согласованные сроки на Общем собрании трудового коллектива (Конференции) ООО «АЙ БИ КЕЙ».

1.8 Профсоюзный комитет ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ» в течение 14 (четырнадцати) календарных дней со дня проведения итогового Общего собрания трудового коллектива (Конференции) ООО «АЙ БИ КЕЙ» доводит информацию об итогах выполнения Коллективного договора до сведения Работников путем выдачи копии экземпляра Протокола Общего собрания трудового коллектива (Конференции) ООО «АЙ БИ КЕЙ» в каждое подразделение Организации (начальнику подразделения или ответственному Работнику подразделения - члену профсоюза).

1.9 Профсоюзный комитет ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ» вправе контролировать соблюдение Работодателем условий настоящего Коллективного договора в периоды между Общими собраниями трудового коллектива (Конференциями) Организации путем направления запросов Работодателю о выполнении отдельных статей Коллективного договора. Работодатель обязан представить ответ в течение 30 (тридцати) календарных дней с даты получения запроса.

1.10 В случае получения требования об устранении выявленных нарушений условий Коллективного договора Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования сообщить в профсоюзный комитет ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ» о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2 ОБЩИЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Работники имеют право на получение от Работодателя и (или) профсоюзного комитета Организации информации по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы.

2.2 Работодатель вправе поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.3 Работодатель вправе применять к Работникам за неисполнение или ненадлежащее исполнение ими трудовых обязанностей дисциплинарные взыскания в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, а также меры не дисциплинарного воздействия (непредставление к премированию, снижение размера стимулирующих выплат и т.д.).

2.4 Стороны обязуются придерживаться в своих действиях отношений социального партнерства, проводить совместную взвешенную социально-экономическую политику в области социально-трудовых отношений в целях выполнения задач, определенных соответствующим Уставом Организации.

2.5 Стороны обязуются совместными усилиями устранять причины и обстоятельства, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров, при этом при разрешении коллективных трудовых споров максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

2.6 Стороны обязуются создавать и поддерживать благоприятную трудовую атмосферу в коллективах, обеспечивать уважение, права и свободы каждого из членов трудового коллектива.

2.7 Работники обязуются:

2.7.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, должностными инструкциями, стандартами (регламентами), правилами и другими локальными нормативными актами, действующими в Организации и на других производственных объектах (территориях других организаций, в которые Работники направляются для выполнения производственных заданий);

2.7.2 соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда;

2.7.3 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе своевременно проходить медицинские осмотры в установленном порядке;

2.7.4 соблюдать требования пожарной безопасности на территории Организации и на других производственных объектах (территориях других организаций, в которые Работники направляются для выполнения производственных заданий);

2.7.5 бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, и других Работников;

2.7.6 незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя);

2.7.7 содержать рабочие места, производственные помещения, зоны обслуживания, инструмент и оснастку в надлежащем состоянии;

2.7.8 поддерживать престиж Организации, не допускать действий и проступков, порочащих ее деловую репутацию;

2.7.9 не разглашать сведения, ставшие им известными в процессе исполнения должностных обязанностей (выполнения работы), составляющие государственную, коммерческую или служебную тайну, и иную конфиденциальную информацию;

2.7.10 не прибегать к организации забастовок как средству разрешения конфликтных ситуаций при условии выполнения Работодателем условий Коллективного договора;

2.7.11 принимать участие в мероприятиях в области предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, по выявлению и предотвращению террористических актов на территории Оганизации.

2.8 Работодатель обязуется:

2.8.1 обеспечивать соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации в производственной деятельности Организации, при найме, переводе, перемещении, повышении квалификации и увольнении Работников, не допускать случаев принуждения Работников к труду, не обусловленному трудовыми договорами;

2.8.2 обеспечивать предоставление Работникам в полном объеме и в установленные сроки льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором;

2.8.3 поощрять рационализаторскую и изобретательскую деятельность Работников, направленную на повышение производительности труда, повышение качества выполняемых работ, оказываемых услуг, улучшение условий труда;

2.8.4 информировать коллектив Работников Организации по вопросам:

– задач и производственных планов на год;

– финансового состояния Организации;

– разработки нормативных актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы Работников;

– состояния условий труда и техники безопасности в Организации.

2.8.5 обеспечивать высокие показатели производственной деятельности Организации, получение финансовых результатов в размере, достаточном для выполнения условий настоящего Коллективного договора, повышения уровня социальных гарантий и компенсаций для Работников;

2.8.6 обеспечивать условия труда в соответствии с требованиями нормативно – правовых актов в области охраны труда и техники безопасности;

2.8.7 в соответствии с потребностями Организации содействовать Работникам в повышении квалификации, приобретении смежной или другой профессии, по мере роста профессиональной квалификации Работников повышать их категории в установленном порядке;

2.8.8 обеспечивать надлежащее выполнение мероприятий в области предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, выявления и предотвращения террористических актов на территории Организации;

2.8.9 разрабатывать и осуществлять мероприятия по обеспечению пожарной безопасности на территории Организации, проводить противопожарную пропаганду, обучать Работников мерам пожарной безопасности, содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

3 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1 Трудовые отношения в Организации регулируются трудовыми договорами, действующим законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами.

3.2 Порядок заключения трудовых договоров устанавливается трудовым законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

3.3 В Организации устанавливается следующий общий режим рабочего времени: 5 (пяти) - дневная рабочая неделя, выходные дни – суббота, воскресенье, а также нормативно установленные выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

3.5 Время начала, окончания рабочего дня, перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

3.6 Для отдельных категорий Работников может устанавливаться ненормированный рабочий день. Перечень должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день, регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

3.7 По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (неполная рабочая неделя), индивидуальный график рабочего времени.

3.8 В случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выполняемых работ, оказываемых услуг в Организации может вводиться сменная работа - работа в две, три или четыре смены, при которой каждая группа Работников (смена и т.д.) должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

3.9 Порядок введения сменного режима работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.10 Всем Работникам Организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

3.11 Очередность предоставления отпусков, дата ухода Работника в отпуск определяются графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.12 График отпусков составляется Работодателем с учетом производственной необходимости, пожеланий Работников, льгот, предусмотренных для отдельных категорий Работников законодательством Российской Федерации.

3.13 Работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется дополнительный отпуск в размере, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

3.14 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска Работника дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.15 По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

3.16 Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.17 Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.18 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 (двадцать восемь) календарных дней (ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставленный Работникам с ненормированным рабочим днем, Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков следующим Работникам:

- беременным женщинам;

- лицам в возрасте до 18 лет.

Нельзя заменить денежной компенсацией ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый Работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.19 При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 (двадцать восемь) календарных дней (ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставленный Работникам с ненормированным рабочим днем, Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), или любое количество дней из этой части.

3.20 Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях минимальной продолжительностью 7 (семь) календарных дней (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.21 Работодатель направляет в служебные командировки, привлекает к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих Работников:

– женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

– инвалидов;

– имеющих детей-инвалидов;

– осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста;

– родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

– родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ №О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

– имеющего трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.22 При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.23 Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, принимаемых на работу в структурное подразделение «Группа кадрового резерва» Организации.

4 ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1 Заработная плата каждого Работника зависит от объема выполняемой работы, квалификации, качества труда, а также от результатов финансово-хозяйственной деятельности Организации, и максимальными размерами не ограничивается.

4.2 Месячная заработная плата Работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате, при условии, что Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.3 При отсутствии в субъекте Российской Федерации регионального соглашения о минимальной заработной плате необходимо руководствоваться минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом.

4.4 Работодатель обязуется обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы Работников, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, не реже 1 (одного) раза в год. Информация о росте потребительских цен на товары и услуги определяется на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

4.5 Общей для всех Работников Организации формой выплаты заработной платы является перечисление денежных средств на расчетные счета Работников, открытые в обслуживающем Организацию банке. Все расходы, связанные с организацией выплаты заработной платы, в том числе на изготовление и обслуживание банковских карт, несет Работодатель.

4.6 Заработная плата выплачивается Работникам 2 (два) раза в месяц: 15 (пятнадцатого) и предпоследнего числа текущего месяца, при этом каждая часть заработной платы, начисляемая Работнику, не может составлять менее 50% (пятидесяти процентов) от оклада (тарифа) пропорционально отработанному в периоде времени. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится в последний рабочий день, предшествующий дню выплаты.

4.7 Оплата труда и материальное стимулирование Работников производится в соответствии с действующими в Организации «Положением об оплате труда Работников» и другими локальными нормативными актами.

4.8 Тарифные ставки и оклады устанавливаются Работникам в соответствии с «Матрицей оплаты труда», являющейся приложением к «Положению об оплате труда

Работников» ООО «АЙ БИ КЕЙ», либо введенной в действие приказом (распоряжением) руководителя Организации, согласованным с профсоюзным комитетом Организации - Работодателя.

4.9 Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в Организации системе оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.10 Оплата за работу в выходной день производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада(должностного оклада) за день или час работы) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; работникам с суммированным учетом рабочего времени часовая или дневная ставка рассчитываются исходя из установленной Работнику согласно графику месячной нормы часов.

4.11 При использовании по желанию такого Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, другого дня отдыха работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере дневного заработка, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12 Работникам, замещающим рабочие должности (профессии), оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере двойного дневного заработка за текущий месяц.

4.13 При увольнении работника работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за неиспользованные дни отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

4.14 День отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

4.15 При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение следующих расходов, связанных со служебной командировкой:

– расходов по проезду;

– расходов по найму жилого помещения;

– дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

– иных расходов, произведенных Работником с разрешения или с ведома Работодателя.

Размеры расходов Работника, подлежащие возмещению в связи с командировкой, определяются локальными нормативными актами Работодателя.

4.16 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника или выполнения работы по наставничеству в сфере труда, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата в размере, установленном в соответствии с действующими локальными нормативными актами Работодателя, по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.17 Работодатель может производить доплаты Работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет (при условии систематического выполнения ими производственных заданий) до уровня заработной платы Работников соответствующей категории при полной продолжительности рабочей недели за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы.

4.18 Работодатель обязуется в письменной форме (путем выдачи расчетного листка) извещать Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.19 Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ППО организации.

4.20 Работник вправе получить расчетный листок следующими способами:

- обратиться лично в расчетный отдел Организации;
- в «личном кабинете сотрудника»;
- посредством корпоративной электронной почты после подачи заявления в бухгалтерию Организации и включения данного условия в трудовой договор Работника.

4.21 При любом режиме работы расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 (двенадцать) месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата.

4.22 Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) календарных дня до его начала.

4.23 В целях привлечения Работников для работы в особых климатических условиях и поощрения продолжительности работы с учетом ст. 317 ТК РФ лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается максимальная процентная надбавка к заработной плате, установленная действующим законодательством РФ, без учета стажа работы в данных районах или местностях. Указанная надбавка выплачивается с момента трудоустройства. Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

4.24 В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

4.25 Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а Работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за 3 (три) рабочих дня.

5 ОХРАНА ТРУДА

5.1 Стороны признают, что обеспечение безопасности и здоровых условий труда для Работников Организации является их общей обязанностью, и обязуются сотрудничать в области улучшения условий труда, прилагать максимальные усилия в достижении этой цели.

5.2 Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Организации в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.3 Работодатель обязуется:

5.3.1 проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах и информировать Работников об условиях и мероприятиях по охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

5.3.2 проводить для вновь поступающих на работу лиц инструктажи по охране труда, организовывать обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

5.3.3 обеспечивать обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.3.4 совместно с профсоюзным комитетом проводить анализ состояния заболеваемости и производственного травматизма в подразделениях Организации, разрабатывать мероприятия по их предупреждению и обеспечивать их выполнение;

5.3.5 обеспечивать оказание первой медицинской помощи при несчастных и других случаях повреждения здоровья во время исполнения Работниками трудовых обязанностей, а также доставку при необходимости пострадавших в результате несчастных случаев и заболевших на рабочем месте Работников в медицинскую организацию;

5.3.6 рассматривать с участием представителей профсоюзного комитета результаты расследования несчастных случаев на производстве для выработки мероприятий, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве;

5.3.7 обеспечивать надлежащие санитарно-бытовые условия на рабочих местах;

5.3.8 обеспечивать Работников питьевой водой, соответствующей санитарно-гигиеническим требованиям;

5.3.9 своевременно и бесплатно выдавать Работникам специальную одежду, обувь, дерматологические и другие средства индивидуальной защиты в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Перечни соответствующих должностей и профессий, для которых предусмотрена бесплатная выдача, специальной одежды, обуви, дерматологических, смывающих и других средств индивидуальной защиты разрабатывается структурным подразделением Организации , ответственным за охрану труда, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа Работников и утверждаются генеральным директором Организации.

5.3.10 обеспечивать перевод Работников на другое место работы на время приостановки работ на объекте вследствие нарушения нормативных требований к условиям труда (повышение предельно-допустимой концентрации вредных веществ, необеспеченности средствами индивидуальной защиты и т.д.), в результате чего создается реальная угроза работоспособности и здоровью Работников, или оформить такие обстоятельства как простой не по вине Работника;

5.3.11 создавать условия для эффективной работы уполномоченных по охране труда в Организации, комиссий по охране труда и технике производственной безопасности с участием представителей Работодателя и профсоюзного комитета, проводить их обучение за свой счет по специальным программам;

5.3.12 разрабатывать инструкции по охране труда на рабочих местах, другие локальные нормативные акты в области охраны труда с учетом мнения профсоюзного комитета ППО Организации;

5.3.13 осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.3.14 обеспечить надлежащие условия и охрану труда для женщин, в том числе:

– ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

– по возможности ограничить применение труда женщин на тяжелых физических работах и работах во вредных и/или опасных условиях труда;

– выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.3.15 обеспечить надлежащие условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда.

5.3.16 предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, следующие компенсации:

– сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 (тридцати шести) часов в неделю, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 (семи) календарных дней. В стаж работы, необходимый для получения права на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время, подтвержденное данными табельного учета (другого порядка ведения учета работы во вредных и (или) опасных условиях труда);

– повышение оплаты труда - не менее 4 (четырёх) процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда с даты приема Работника или с даты перевода на профессию, предусматривающую занятость на работах с вредными и/или опасными условиями труда;

– выдачу за счет средств Работодателя Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных продуктов в соответствии с нормами, установленными действующим законодательством РФ;

– выдачу за счет средств Работодателя Работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, лечебно-профилактического питания в соответствии с нормами, установленными действующим законодательством РФ.

5.3.17 разрабатывать перечни профессий с вредными и (или) опасными условиями труда, силами структурных подразделений, ответственных за охрану труда (специалистов по охране труда) Организации;

5.3.18 на основании письменных заявлений Работников заменять выдачу молока по установленным нормам компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока в следующем порядке:

5.3.18.1 размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным средней стоимости молока питьевого цельного пастеризованного жирностью 2,5%, определяемой в соответствии с информацией о средней цене на молоко в розничной торговле по месту расположения филиала или обособленного подразделения Организации, являющегося местом работы Работника, на территории административной единицы субъекта Российской Федерации, предоставленной соответствующим органом государственной статистики;

5.3.18.2 индексация указанной компенсационной выплаты производится Работодателем 1 (один) раз в 3 (три) месяца: размер компенсационной выплаты устанавливается в соответствии с информацией о средней цене на молоко питьевое цельное пастеризованное жирностью 2,5% в розничной торговле по месту расположения Организации, являющегося местом работы Работника, на территории административной единицы субъекта Российской Федерации, предоставленной соответствующим органом государственной статистики;

5.3.18.3 Работодатель устанавливает размер указанной компенсационной выплаты приказом с учетом мнения ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ». Приказ об установлении размера компенсационной выплаты в обязательном порядке доводится ответственным исполнителем приказа до сведения главного бухгалтера (лица, исполняющего обязанности главного бухгалтера) Организации и лиц, назначенных ответственными за выдачу талонов на молоко Работникам в Организации, под роспись;

5.3.18.4 компенсационная выплата производится Работникам 1 (один) раз в месяц в сроки, установленные в Организации для выплаты заработной платы, на основании следующего комплекта документов:

– заявления Работника о замене выдачи молока денежной компенсацией;

– ведомости на выплату компенсации с приложением копии табеля учета использования рабочего времени в особо вредных условиях и/или табеля учета рабочего времени (форма Т-13);

5.3.18.5 Работники, имеющие право на получение компенсационной выплаты за замену выдачи молока, подают заявление о замене выдачи молока денежной компенсацией лицу, ответственному за выдачу талонов на молоко в Организации;

5.3.18.6 Работодатель осуществляет выплату денежной компенсации Работнику начиная с месяца, следующего за месяцем подачи соответствующего заявления.

5.4 Работники обязуются:

5.4.1 своевременно проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, проверки знаний по охране труда и технике безопасности;

5.4.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.3 немедленно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении своего здоровья, в том числе о признаках профессионального заболевания.

6 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1 Работодатель обеспечивает предоставление Работникам социальных льгот и гарантий в объеме (размерах), устанавливаемых «Сметой использования средств ООО «АЙ БИ КЕЙ» на социальные льготы» (приложение № 1).

6.2 «Смета использования средств на социальные льготы» разрабатывается ежегодно лицом, ответственным за процессы управления персоналом Организации, на основании финансовых показателей Организации за предыдущий год и утверждается на Общем собрании (Конференции) трудового коллектива Организации.

6.3 Социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работникам в рамках настоящего Коллективного договора, за исключением гарантий и компенсаций, гарантированных Работникам трудовым законодательством РФ, являются мерами поощрения Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Работодатель вправе не предоставлять указанные гарантии и льготы отдельным Работникам за совершение дисциплинарных проступков.

6.4 Работодатель осуществляет следующие мероприятия:

6.4.1 По программе «ЗДОРОВЬЕ»:

6.4.1.1 обеспечивает медицинское обслуживание Работников в соответствии с «Программой добровольного медицинского страхования», утверждённой в договоре добровольного медицинского страхования, заключенного Организацией со страховой компанией на определенный страховой период. Добровольному медицинскому страхованию подлежат Работники, проработавшие в Организации 6 (шесть) месяцев на дату заключения Организацией соответствующего договора коллективного добровольного медицинского страхования или дополнительного соглашения на соответствующий страховой год (в случае заключения

Организацией долгосрочного договора коллективного добровольного страхования (более, чем на 1 (один) год).

После заключения договора коллективного добровольного медицинского страхования или дополнительного соглашения на соответствующий страховой год добровольному медицинскому страхованию подлежат Работники, у которых на последнее число каждого месяца страхового периода (включая месяц заключения договора/дополнительного соглашения) непрерывный стаж работы в Организации составит 6 (шесть) месяцев.

6.4.1.2 обеспечивает добровольное медицинское страхование по истечении испытательного срока – 3 (трех) месяцев со дня приема на работу Работникам, принятым на работу в подразделения Организации, находящиеся в Районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.4.1.3 в соответствии с ежегодной «Программой добровольного медицинского страхования», утверждённой в договоре добровольного медицинского страхования, заключенного Организацией со страховой компанией на определенный страховой период, обеспечивает медицинское обслуживание неработающих пенсионеров Организации, имеющих на дату увольнения непрерывный стаж работы 30 лет в организациях в соответствии с приложением №6.

6.4.1.4 финансирует детскую оздоровительную программу. Порядок оформления и оплаты (частичной компенсации) путевок в детские оздоровительные лагеря (ДОЛ), спортивно-оздоровительные лагеря (СОЛ) для Работников Организации установлен в приложении № 2;

6.4.1.5 обеспечивает за свой счет проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров для отдельных категорий Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

6.4.1.6 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка по их письменному заявлению и с последующим предоставлением Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы;

6.4.1.7 Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением Работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке,

предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка по их письменному заявлению и с последующим предоставлением работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы;

6.4.1.8 Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка по их письменному заявлению и с последующим предоставлением Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.

6.4.2 По программе «ОТДЫХ»:

6.4.2.1 приобретает новогодние подарки детям Работников, которые являются родителями, опекунами и попечителями детей до 15 (пятнадцати) лет включительно;

6.4.2.2 предоставляет Работникам, в том числе являющимся опекунами и попечителями несовершеннолетних лиц, на основании письменных заявлений дополнительный оплачиваемый день в следующих случаях:

– для празднования собственной свадьбы, в том числе серебряной и золотой - до 5 (пяти) календарных дней;

– смерти супруга, близкого родственника (ребенка, родителей, родного брата или сестры) – до 5 (пяти) календарных дней;

Из общего количества дней отпуска, предоставляемого Работнику по каждому указанному основанию, 1 (один) день подлежит оплате в порядке, установленном для оплаты ежегодного отпуска, остальные дни - без сохранения заработной платы.

6.4.2.3 предоставляет Работникам дополнительный оплачиваемый день для сопровождения детей-первоклассников в школу в День знаний. В случае работы в Организации обоих родителей ребенка, дополнительный оплачиваемый день предоставляется одному из родителей;

6.4.2.4 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери,

воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

6.4.2.5 компенсирует Работникам, прошедшим испытательный срок (три месяца) и работающим в подразделениях Организации, находящихся в Районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, стоимость проезда и провоза багажа к месту проведения новогодних праздников. Порядок и размер компенсации указанных расходов регламентируется внутренним локальным нормативным актом;

6.4.2.6 работникам, работающим в подразделениях Организации, расположенных в Районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также одному члену его семьи, один раз в год Работодатель компенсирует стоимость проезда и провоза багажа весом до 30 (тридцать) килограммов в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Организации. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. Порядок и размер компенсации указанных расходов регламентируется внутренним локальным актом Работодателя.

6.4.3 По программе «РАЗВИТИЕ»:

6.4.3.1 засчитывает время службы в Вооруженных Силах Российской Федерации в стаж работы в Организации лицам, возвратившимся на работу в Организацию после окончания службы, и лицам, которые в качестве студентов проходили преддипломную практику в Организации, были призваны после защиты дипломной работы в Вооруженные Силы Российской Федерации, и после возвращения из армии впервые поступили на работу в Организацию;

6.4.3.2 финансирует подготовку кадров, обучение, повышение квалификации Работников;

6.4.3.3 выплачивает персональные стипендии лучшим учащимся по итогам производственных практик в соответствии с условиями договоров (соглашений) с учебными

заведениями (профессионально-техническими училищами, колледжами, высшими учебными заведениями и т.д.) на подготовку специалистов и рабочих;

6.4.3.4 обеспечивает доставку Работников на работу и с работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4.4 По программе «СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ»:

6.4.4.1 оказывает единовременную материальную помощь Работникам при рождении (усыновлении) ребенка, при условии предоставления необходимых документов не позднее 6 (шести) месяцев с даты рождения (усыновления) ребенка, и ежемесячную материальную помощь по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет, в т.ч. усыновленного, в соответствии с «Положением о единовременной материальной помощи при рождении (усыновлении) ребенка и ежемесячной материальной помощи по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет» (приложение № 3);

6.4.4.2 с учетом производственных нужд Организации, способствует предоставлению иногородним Работникам жилых помещений или номеров в комплексе апартаментов, для проживания на условиях коммерческого найма или других условиях, мест в общежитиях, а также может предоставлять Работникам частичную компенсацию стоимости найма жилого помещения в пределах установленных лимитов, при соблюдении следующих условий:

- между Работником и Работодателем заключен трудовой договор по основному месту работы;
- Работник или его близкие родственники (супруг(а), родители, дети) не являются собственниками жилых помещений, расположенных в административно-территориальных границах места выполнения трудовых функций;
- компенсация найма жилого помещения приостанавливается работодателем с даты начала отпуска по уходу за ребенком Работника и возобновляется с первого рабочего дня после окончания отпуска по уходу за ребенком Работника (при условии, что Работник во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком не осуществлял трудовую деятельность на условиях неполного рабочего времени у Работодателя);
- компенсация найма жилого помещения не производится в период отсутствия Работника на рабочем месте без уважительных причин, а также в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 (четырнадцати) календарных дней единовременно в календарном месяце;

- для Работников Организации, являющихся супругами, компенсация найма жилого помещения осуществляется только одному из супругов и только по одному договору найма жилого помещения.

Лимиты компенсации стоимости найма жилого помещения и иные условия предоставления Работникам жилых помещений, мест в общежитиях устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя.

6.4.4.3 компенсирует затраты на организацию и проведение похорон Работника (на основании предъявленных родственниками счетов и/или других платежных документов), в пределах 30 000 (тридцати тысяч) рублей. В случае, если умерший Работник являлся одиноким, Работодатель организовывает соответствующие данному случаю мероприятия;

6.4.4.4 оказывает ежегодную материальную помощь Работникам, имеющим статус многодетной семьи и Работникам, имеющим на иждивении детей-инвалидов в соответствии с «Положением о материальной помощи Работникам, имеющим статус многодетной семьи, родителям, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида» (приложение № 4)»;

6.4.4.5 оказывает ежегодную материальную помощь Работникам с ограниченными возможностями здоровья (приложение №7);

6.4.4.6 работодатель предоставляет Работникам целевые займы на неотложные нужды в соответствии с Положением «О выдаче целевых займов Работникам организации» (приложение № 5).

6.4.4.7 Работодатель предоставляет Работникам целевые займы на следующие нужды:

- оплата операции по медицинским показаниям членов семьи Работника;
- оплата стоимости дорогостоящих лекарств;
- оплата за обучение детей;
- оплата на зубопротезирование по медицинским показаниям;
- на приобретение мебели;
- оплата похорон, ритуальных услуг ближайших родственников Работника (жены, мужа, детей, братьев, сестер и других родственников, состоящих на иждивении или проживающих совместно с Работником);
- для ликвидации последствий чрезвычайных обстоятельств (пожара, кражи, ДТП и т.д.).

6.4.5 По программе «ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ»:

6.4.5.1 обеспечивает Работникам, заключившим индивидуальные договоры о негосударственном пенсионном обеспечении с негосударственным пенсионным фондом по выбору Работодателя, выплату корпоративной пенсии в порядке, установленном соответствующим фондом.

6.4.5.2 осуществляет выплату корпоративной пенсии бывшим Работникам Работодателя в соответствии с «Положением о единой системе негосударственного пенсионного обеспечения», являющимся приложением к «Соглашению о создании Единой системы негосударственного пенсионного обеспечения». При расчете корпоративной пенсии учитывается непрерывный стаж работы в организациях, указанных в приложении № 6 к Коллективному договору.

7 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ

7.1 Молодые специалисты

7.1.1 Молодыми специалистами в рамках настоящего Коллективного договора признаются Работники Организации в возрасте до 35 (тридцати пяти) лет включительно, имеющие законченное высшее или среднее специальное профессиональное образование (по направлению подготовки, специальности или профессии, востребованной в Организации) по очной форме обучения, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения», впервые поступающие на работу в Организацию (по направлению подготовки, специальности или профессии, указанным в дипломе), в течение одного года после окончания учебного заведения (без учета срока службы в Российской армии, обучения в аспирантуре, пребывания в отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста). Работник считается молодым специалистом в течение 3 (трех) лет с момента заключения трудового договора с Организацией.

7.1.2 Работодатель дополнительно к льготам и гарантиям, предоставляемым всем Работникам Организации, предоставляет молодым специалистам следующие меры поддержки:

7.1.2.1 оплачивает переезд приглашённых на работу иногородних молодых специалистов от места постоянного жительства до установленного в соответствии с трудовым договором места работы согласованным с Работодателем видом транспорта;

7.1.2.2 обеспечивает приглашенных на работу иногородних молодых специалистов местами в общежитии;

7.1.2.3 обеспечивает доступность занятий спортом, участие в художественной самодеятельности, культурно-массовых мероприятиях;

7.1.2.4 выплачивает единовременную материальную помощь при рождении (усыновлении) ребенка и ежемесячную материальную помощь по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет в соответствии с «Положением о единовременной материальной помощи при рождении (усыновлении) ребенка и ежемесячной материальной помощи по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет» (приложение № 3).

7.1.3 Работодатель вправе взыскать с Работника все расходы, понесенные им в связи с переездом Работника, и другие суммы, выплаченные ему в соответствии с пунктом 7.1.2 в случае

расторжения трудового договора с молодым специалистом в течение 3 (трех) лет с даты заключения трудового договора, при расторжения трудового договора по следующим основаниям:

– по инициативе Работника (по собственному желанию);

– за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

– за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

– в связи с представлением Работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

– в связи с осуждением Работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, который вступил в законную силу

7.2 Молодые специалисты кадрового резерва

7.2.1 Молодыми специалистами кадрового резерва в рамках настоящего Коллективного договора признаются выпускники высших и средних учебных заведений, получившие квалификацию по профильному направлению подготовки (специальности) не более 2-х лет назад и трудоустроившиеся в Организацию на стратегическое направление.

7.2.2 Работодатель дополнительно к льготам и гарантиям, предоставляемым всем Работникам Организации, предоставляет молодым специалистам кадрового резерва следующие меры поддержки:

7.2.2.1 оплачивает переезд приглашённых на работу иногородних молодых специалистов кадрового резерва от места постоянного жительства до установленного в соответствии с трудовым договором места работы согласованным с Работодателем видом транспорта;

7.2.2.2 обеспечивает доступность занятий спортом, участие в художественной самодеятельности, культурно-массовых мероприятиях;

7.2.2.3 выплачивает молодому специалисту кадрового резерва в первый месяц с даты приема на работу единовременное подъемное пособие в размере 50% от установленной при приеме на работу ежемесячной заработной платы.

Работодатель вправе взыскать с Работника подъемное пособие, выплаченное ему в соответствии с настоящим пунктом при расторжении трудового договора с молодым специалистом кадрового резерва в течение 9 (девяти) месяцев с даты заключения трудового договора, при расторжения трудового договора по следующим основаниям:

– по инициативе Работника (по собственному желанию);

– за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

– за однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей;

– в связи с представлением Работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

– в связи с осуждением Работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, который вступил в законную силу.

7.3 Студенты, обучающиеся по договорам целевого обучения

7.3.1 Студентами, обучающимися по договорам целевого обучения в рамках настоящего Коллективного договора, признаются учащиеся высших и средних учебных заведений, заключившие трехсторонний договор с учебным заведением и Организацией, принявшие обязательство о трудоустройстве в Организацию по окончанию обучения и отработке периода, определённого условиями договорных отношений.

7.3.2 Организация предоставляют студентам, обучающимся по договорам целевого обучения, следующие меры поддержки:

– осуществляют выплату стипендии;

– выплачивают годовое финансовое поощрение;

– осуществляют компенсацию проживания в общежитии.

7.3.3 Выплата мер поддержки осуществляется в соответствии с условиями и лимитами, которые утверждаются локальными нормативными актами Организации.

7.4 Практиканты

7.4.1 Практикантами в рамках настоящего Коллективного договора признаются учащиеся высших и средних учебных заведений, трудоустроенные в Организацию для получения профессиональных навыков в рамках производственной и преддипломной практики на основании срочного трудового договора.

7.4.2 Работодатель дополнительно к льготам и гарантиям, предоставляемым всем Работникам Организации, предоставляет практикантам следующие меры поддержки:

– оплачивает переезд целенаправленно приглашенных на работу иногородних практикантов в обе стороны (от места постоянного жительства до установленного в соответствии со срочным трудовым договором места работы согласованным с Работодателем видом транспорта и обратно);

– обеспечивает целенаправленно приглашенных на работу иногородних практикантов местами в общежитии;

– обеспечивает доступность занятий спортом, участие в художественной самодеятельности, культурно-массовых мероприятиях.

8 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА КАДРОВ

8.1 Работодатель в случае ликвидации Организации, отдельных подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства, влекущего за собой массовое сокращение количества рабочих мест, информирует об этом профсоюзный комитет и представляет программу мероприятий по высвобождению и возможному трудоустройству Работников.

8.2 Работодатель обязуется:

– при сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух Работников из одной семьи, работающих в Организации;

– предоставлять Работникам, предупреждённым об увольнении по сокращению численности (штата), по их заявлению в течение двух месяцев 4 (четыре) рабочих дня для поиска новой работы, из них – один день с сохранением среднего заработка, остальные дни - без сохранения заработной платы;

– содействовать Работникам в прохождении переобучения и приобретении другой профессии (специальности) в интересах Организации (при наличии производственной необходимости, по представлению руководителя подразделения). Порядок и условия содействия, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников определяются дополнительным договором (соглашением), заключаемым между Работодателем и Работником.

8.3 Стороны договорились критериями массового сокращения считать:

а) ликвидацию организации с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата Работников в количестве:

1) 50 (пятьдесят) и более человек в течение 30 (тридцати) календарных дней;

2) 200 (двести) и более человек в течение 60 (шестидесяти) календарных дней;

3) 500 (пятьсот) и более человек в течение 90 (девяносто) календарных дней.

8.4 При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

8.5 При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или 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); лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком; Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

9 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ

9.1 Работодатель признает в качестве представительного органа Работников Организации «Первичную профсоюзную организацию ООО «АЙ БИ КЕЙ».

9.2 Профсоюзный комитет «Первичной профсоюзной организации ООО «АЙ БИ КЕЙ» представляет интересы всех Работников Организации независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

9.3 Профсоюзный комитет ООО «АЙ БИ КЕЙ» представляет интересы Работников Организации, являющихся членами профсоюза, по всем вопросам социально-трудовых отношений.

9.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ». Профсоюзная организация вправе установить в этом случае для Работника обязательное отчисление взноса из заработной платы Работника в согласованном размере.

9.5 Работодатель обеспечивает выборным органам профсоюзной организации условия для осуществления деятельности, обусловленной Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 2 января 1996 года № 10-ФЗ и Трудовым кодексом РФ в части создания условий для деятельности выборного профсоюзного органа.

9.6 Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, необходимые для организации работы оргтехнику, транспортные средства, средства связи в соответствии с согласованным перечнем, необходимые нормативные правовые документы, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

9.7 Работодатели, в случае, если численность Работников которых превышает 100 (сто) человек, безвозмездно предоставляют в пользование выборному органу первичной профсоюзной организации как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

9.8 Работодатель обеспечивает возможность проведения в рабочее время в приспособленном помещении организации не менее одного профсоюзного собрания (конференции) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени его проведения не позднее, чем за 30 (тридцать) дней.

9.9 Работодатель на основании личных заявлений Работников - членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление в полном объеме на расчетный счет профсоюзной организации.

9.10 Работодатель обязуется перечислять текущие профсоюзные и другие взносы Работников не позднее, чем через 5 (пять) рабочих дней после выплаты заработной платы.

9.11 Профсоюзный комитет может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов Работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп Работников. Работодатель обязуется способствовать проведению таких мероприятий.

9.12 Работодатель принимает следующие решения по вопросам организации трудовых отношений с учетом мнения профсоюзного комитета:

– об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;

– об утверждении графиков сменности при организации сменной работы;

– об утверждении графиков предоставления Работникам отпусков;

– об утверждении положений (других локальных актов) о системах оплаты труда, формах материального поощрения, размерах тарифных ставок (окладов), применяемых в Организации;

– об установлении размера повышенной оплаты труда Работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– о привлечении Работников к сверхурочным работам и работе в выходные и праздничные нерабочие дни в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

– об утверждении перечня должностных лиц, для которых может устанавливаться режим ненормированного рабочего времени;

– о введении или отмене режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях сохранения рабочих мест в том случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовые увольнения Работников;

– об увольнении являющихся членами профсоюза Работников по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ;

– о введении, замене и пересмотре норм труда;

– об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечня необходимых профессий и специальностей.

9.13 Работодатель признает право профсоюзного комитета на получение информации по следующим вопросам:

– экономического положения Организации;

– реорганизации или ликвидации Организации;

– предполагаемого высвобождения Работников в связи с сокращением рабочих мест;

– изменения технологических условий труда;

– состояния условий труда и компенсациях за работу во вредных и/или опасных условиях труда, о травматизме на производстве и профзаболеваниях;

– мотивированных объяснений о принятии Работодателем любого решения в сфере действия Коллективного договора.

Срок представления ответа на запрос - 3 (три) недели.

9.14 Профсоюзный комитет вправе проводить проверки (экспертизы) условий труда, социального положения Работников за счет средств профсоюзной организации, а также участвовать в проверках условий труда, проводимых Работодателем, путем включения в соответствующие комиссии своих представителей.

9.15 Профсоюзный комитет вправе представлять интересы Работников - членов профсоюза при разрешении трудовых споров. Работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей профсоюзного комитета.

9.16 Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по вопросам социально-экономического развития Организации и регулирования социально-трудовых отношений, а также разрабатывать проекты таких актов.

9.17 Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу предложения профсоюзного комитета и представлять мотивированные ответы

9.18 Профсоюзный комитет вправе через средства информации, имеющиеся в организации, информировать Работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и доводить решения профкома, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.19 Профсоюзный комитет обязуется способствовать урегулированию путем переговоров конфликтных ситуаций, возникающих между Работниками и Работодателем, по вопросам исполнения настоящего Коллективного договора.

9.20 Работникам, освобожденным от работы в ООО «АЙ БИ КЕЙ» в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзный комитет, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другая равноценная работа (должность) в Организации. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией Организации или отсутствием в Организации соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим Работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе Работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

9.21 Время работы освобожденного профсоюзного Работника на выборной должности в профсоюзном комитете засчитывается в его общий и непрерывный трудовой стаж в Организации, применяемый в целях предоставления социальных льгот и гарантий в рамках настоящего Коллективного договора.

9.22 Освобожденные профсоюзные Работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и Работники Организации в соответствии с Коллективным договором.

9.23 Работодатель предоставляет членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для участия в работе выборных органов профессионального союза в следующем количестве:

– членам профсоюзного комитета, членам постоянных комиссий профкома - 3 (три) часа в неделю;

– членам профбюро, уполномоченным лицам по охране труда профсоюзной организации, профорганизаторам, профгруппоргам - 2 (два) часа в неделю;

9.24 Работодатель предоставляет членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций и других общих мероприятий, проводимых вышестоящей профсоюзной организацией, в количестве, равном времени проведения соответствующего мероприятия и времени поездки Работника к месту проведения мероприятия и обратно.

9.25 Работодатель предоставляет членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для краткосрочной профсоюзной учебы с отрывом от производства в количестве не более 7 (семи) календарных дней в календарном году.

9.26 Работодатель обязуется производить ежемесячную доплату за исполнение профсоюзных обязанностей неосвобожденному председателю профсоюзного комитета за счет средств организации на основании п. 7 ст. 377 ТК РФ и совместного решения руководства Организации и профсоюзного комитета, при численности членов профсоюза более 50 человек.

9.27 Работодатель обязуется обеспечить возможность участия председателя профсоюзного комитета или его заместителя при принятии управленческих решений по социально - экономическим вопросам.

9.28 Работодатель имеет право оказывать благотворительную помощь, производить пожертвования, целевые поступления денежных средств в ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ» на ведение им уставной деятельности (достижение целей, предусмотренных Уставом РПРАЭП).

9.29 Профсоюзный комитет ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ» обязан предоставлять Работодателю ежеквартальные отчеты о целевом использовании полученных средств в течение 30 (тридцати) дней после окончания отчетного квартала.

10 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

10.1 В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения условий настоящего Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.2 Для решения споров, возникающих между Работниками и Работодателем, создается постоянно действующая комиссия по трудовым спорам. Члены комиссии по трудовым спорам избираются на Общем собрании (Конференции) Работников Организации.

10.3 Работа Комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ. При необходимости к работе в Комиссии в качестве специалистов (экспертов) могут привлекаться Работники функциональных подразделений (юридического отдела, отдела кадров, отдела труда и социального развития и т.д.).

11 ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

11.1 Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор производятся по соглашению сторон, путем проведения коллективных переговоров.

11.2 Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением включая период между конференциями трудового коллектива по решению Работников (Профсоюзный комитет ППО) и Работодателя создаются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

11.3 При согласии другой стороны изменения (дополнения) оформляются в письменном виде, подписываются представителями сторон и доводятся до сведения Работников в порядке, установленном пунктом 1.6 настоящего Коллективного договора.

11.4 Любая из сторон вправе внести предложение по изменению условий настоящего коллективного договора. В этом случае сторона – инициатор представляет другой стороне необходимые пояснения и (или) обоснования предлагаемых изменений и назначает срок для рассмотрения предложения. Максимальный срок для рассмотрения предложений по изменению условий Коллективного договора не может превышать 30 (тридцать) календарных дней.

12 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1 Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует до момента заключения нового Коллективного договора, но не более 3 (трех) лет.

12.2 Стороны имеют право продлевать совместным решением действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Организации, реорганизации Организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Организации.

12.4 При смене формы собственности Организации Коллективный договор сохраняет свое действие для Работников в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.5 При реорганизации Организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.6 При ликвидации Организации Коллективный договор сохраняет свое действие для Работников Организации в течение всего срока проведения ликвидации.

12.7 В случае существенного ухудшения условий хозяйственной деятельности Организации по требованию Работодателя в недельный срок стороны настоящего Коллективного договора могут пересмотреть его положения или приостановить действие отдельных пунктов Коллективного договора до стабилизации финансового положения Организации.

13 ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение № 1	Смета использования средств ООО «АЙ БИ КЕЙ» на социальные льготы на 2025 год
Приложение № 2	Порядок частичной оплаты (компенсации) путёвок в детские оздоровительные (ДОЛ), спортивно-оздоровительные лагеря (СОЛ) для детей Работников
Приложение № 3	Положение о единовременной материальной помощи Работнику при рождении (усыновлении) ребенка и ежемесячной материальной помощи по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет
Приложение № 4	Положение «О материальной помощи Работникам, имеющим статус многодетной семьи, родителям, имеющим на иждивении ребенка-инвалида»
Приложение № 5	Положение «О выдаче целевых займов Работникам ООО «АЙ БИ КЕЙ»
Приложение № 6	Перечень организаций, стаж работы в которых учитывается при предоставлении социальных гарантий и льгот Работникам ООО «АЙ БИ КЕЙ»
Приложение № 7	Положение о материальной помощи Работникам ООО «АЙ БИ КЕЙ» с ограниченными возможностями здоровья.

от РАБОТОДАТЕЛЯ

Генеральный директор

ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.Г. Нагинская

от РАБОТНИКОВ

Председатель профсоюзного комитета

ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.А. Верхотурова

Приложение № 1
к Коллективному договору
ООО «АЙ БИ КЕЙ»
на 2025-2028 гг.

СМЕТА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ ООО «АЙ БИ КЕЙ» НА СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ НА 2025 ГОД

№ п/п	Наименование статей	На 2025 год, тыс. руб.
I	**Программа "ЗДОРОВЬЕ"**	
1.1.	Добровольное медицинское страхование (ДМС)	1 773,6
1.2.	Финансирование детской оздоровительной программы (Детские оздоровительные лагеря (ДОЛ), спортивно-оздоровительные лагеря (СОЛ)	215,3
	И Т О Г О	**1 988,8**
II	**Программа "ОТДЫХ"**	
2.1.	Новогодние подарки детям (лимит – 1650 руб./шт.)	181,5
2.2.	Предоставление одного дополнительно оплачиваемого дня Работникам в следующих случаях: собственная свадьба, смерть близких родственников, для сопровождения детей-первоклассников одному из родителей в школу в День знаний.	65,8
	И Т О Г О	**247,3**
III	**Программа "РАЗВИТИЕ"**	
3.1.	Расходы на подготовку кадров, обучение, повышение квалификации в направлении «развитие»	3 600,0
	И Т О Г О	**3 600,0**
IY	**Программа "СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ"**	
4.1.	Единовременная материальная помощь при рождении ребенка и ежемесячная материальная помощь по уходу за ребенком (согласно «Положения единовременной материальной помощи Работнику при рождении ребенка и ежемесячной материальной помощи по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет»)	330,8
4.2	Материальная помощь родителям, имеющим детей инвалидов и многодетным семьям	31,0
4.3	Материальная помощь Работникам с ограниченными возможностями здоровья	15,5
4.4.	Долевое содержание общежитий и частичная компенсация затрат работников по договорам коммерческого найма	13 395,9
	в том числе:	
4.4.1.	*-долевое содержание общежитий ООО «ТИТАНЖИЛКОМ» и др.*	500,0
4.4.2.	*- частичная компенсация затрат Работников по договорам коммерческого найма*	12 895,9
4.5.	Ритуальные услуги (оплата счетов)	30,0
	И Т О Г О	**13 803,1**

Y	**Негосударственное пенсионное обеспечение**	
5.1.	Взносы в НПФ для создания солидарного счета	480,0
	И Т О Г О	**480,0**
YI	**Прочие**	
6.1.	Все отчисления с выплат, входящих в социальный пакет	1 039,2
	в том числе:	
6.1.1.	- за счет себестоимости	1 011,0
6.1.2.	- за счет прибыли	28,2
6.2.	Непредвиденные расходы	20,0
	И Т О Г О	**1 059,2**
ВСЕГО расходов на социальный пакет		**21 178,5**
	Планируемая среднесписочная численность (чел.)	**268,0**
	Планируемый ФОТ Работников	**771 472,0**
	Отношение средств, предусмотренных на мероприятия социальной направленности к расходам на оплату труда Работников Организации	2,7%

от РАБОТОДАТЕЛЯ:

Генеральный директор
ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.Г. Нагинская

от РАБОТНИКОВ:

Председатель профсоюзного комитета
ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.А. Верхотурова

Приложение № 2
к Коллективному договору
ООО «АЙ БИ КЕЙ»
на 2025-2028 гг.

ПОРЯДОК

частичной оплаты (компенсации) путевок в детские оздоровительные лагеря (ДОЛ), спортивно-оздоровительные лагеря (СОЛ) для детей Работников ООО «АЙ БИ КЕЙ»

1. Работникам ООО «АЙ БИ КЕЙ», в том числе являющимся опекунами и попечителями несовершеннолетних лиц, предоставляется возможность приобретения путевки для детей (опекаемых несовершеннолетних лиц) в детские оздоровительные лагеря, спортивно-оздоровительные лагеря в летний период с частичной оплатой (компенсацией) их стоимости Организацией в пределах установленного лимита денежных средств и максимального размера компенсации.

2. Частичная оплата (компенсация) стоимости путевки осуществляется основному Работнику (родителю, опекуну, попечителю) один раз в год на одного ребенка. При наличии двух и более детей, частичной оплате (компенсации) подлежит одна путевка на каждого ребенка*. При условии работы двух родителей в Организации возможность частичной оплаты (компенсации) стоимости путевки предоставляется одному из родителей.

   **При наличии «свободных» путевок в связи с отзывом Работником ранее оформленного заявления на компенсацию путевки и отсутствием в Организации желающих приобрести путевку из числа Работников, не оформлявших в установленные сроки заявление, «свободная» путевка может быть частично оплачена (компенсирована) одному и тому же ребенку повторно.*

3. Работнику частично оплачивается (компенсируется) за счет средств Организации стоимость путевки в следующем размере:

   размер частичной оплаты (максимальный размер компенсации) = стоимость одного дня пребывания ребенка в детском учреждении x **кол-во дней пребывания в детском учреждении (независимо от продолжительности смены), но не более 21 (двадцати одного) дня,** где,

   - стоимость одного дня пребывания ребенка в детском учреждении устанавливается руководством ООО «АЙ БИ КЕЙ» и составляет **2 050 (две тысячи пятьдесят) рублей.**

   Оставшуюся часть стоимости путевки оплачивает Работник в порядке, согласованном с Работодателем.

4. Порядок формирования лимита на компенсацию (частичную оплату) путевок в ДОЛ, СОЛ:

Работник ООО «АЙ БИ КЕЙ»	Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ООО «АЙ БИ КЕЙ»	ООО «АЙ БИ КЕЙ»
До 15 (пятнадцатого) ноября текущего календарного года подает в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации - Работодателя заявление о компенсации (частичной оплате) ему путевки в ДОЛ или СОЛ на следующий календарный год с указанием, в какой лагерь он желает отправить ребенка, и периода предоставления путевки.	Председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ООО «АЙ БИ КЕЙ» формирует общий список Работников организации, желающих отправить детей в детские лагеря, и согласовывает общее количество путевок и лимит средств на их приобретение с генеральным директором ООО «АЙ БИ КЕЙ». Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ООО «АЙ БИ КЕЙ» с учетом пожеланий Работников обеспечивает заключение договоров с организациями, реализующими путевки в детские лагеря. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации по мере реализации путевок в детские лагеря передает в бухгалтерию ООО «АЙ БИ КЕЙ» списки Работников, получивших соответствующие путевки. Председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ООО «АЙ БИ КЕЙ» координирует порядок взаимодействия Работников и руководства детских лагерей по вопросам приобретения и использования путевок, подает заявку на имя генерального директора ООО «АЙ БИ КЕЙ» на выделение транспорта и обеспечивает доставку детей в детские лагеря в случае направления в каждый лагерь организованных групп детей Работников Организации.	Обеспечивает предоставление профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации ООО «АЙ БИ КЕЙ» транспортных средств для доставки детей Работников Организации в детские лагеря в соответствии с согласованным графиком

от РАБОТОДАТЕЛЯ

Генеральный директор

ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.Г. Нагинская

от РАБОТНИКОВ

Председатель профсоюзного комитета

ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.А. Верхотурова

Приложение № 3 к Коллективному договору
ООО «АЙ БИ КЕЙ»
на 2025-2028 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременной материальной помощи Работнику при рождении (усыновлении) ребенка и ежемесячной материальной помощи по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет

Настоящее Положение определяет порядок выплаты Работникам ООО «АЙ БИ КЕЙ» материальной помощи при рождении ребенка и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

1. Единовременная материальная помощь при рождении/ усыновлении ребенка

Единовременная материальная помощь при рождении (усыновлении) ребенка выплачивается Работнику в размере **50 000 (пятьдесят тысяч) рублей**, при условии предоставления необходимых документов не позднее 6 (шести) месяцев с даты рождения (усыновления) ребенка.

Единовременная материальная помощь при рождении (усыновлении) ребенка выплачивается каждому из родителей, работа в Организации у которого является основной (мужчине – при наличии непрерывного стажа работы в Организации более 2-х лет на дату рождения ребенка).

Непрерывный стаж работы в целях применения настоящего Положения исчисляется с учетом трудового стажа Работника в организациях, перечисленных в приложении №6 к Коллективному договору, при условии, что прием на работу в каждую предыдущую организацию был осуществлен в порядке перевода.

В случае рождения (усыновления) двух и более детей единовременная материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

Молодым специалистам, молодым специалистам кадрового резерва единовременная материальная помощь при рождении (усыновлении) ребенка выплачивается без учета стажа работы в Организации.

2. Ежемесячная материальная помощь матери по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет

Ежемесячная материальная помощь по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет выплачивается матери ребенка, для которой работа в Организации является основной, в размере **3 000 (три тысячи) рублей** на каждого ребенка, за которым осуществляется уход.

Ежемесячная материальная помощь по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет выплачивается также в случае выхода матери на работу до достижения ребенку возраста 3-х лет.

Ежемесячная материальная помощь по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет выплачивается с даты подачи заявления на выплату материальной помощи и по день исполнения ребенку возраста 3-х лет.

3. Документы, необходимые для назначения единовременной и ежемесячной материальной помощи:

- заявление о назначении единовременной материальной помощи при рождении (усыновлении) ребенка, поданное на имя руководителя Организации;
- заявление о назначении ежемесячной материальной помощи по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, поданное на имя руководителя Организации;
- копия свидетельства о рождении ребенка.

от РАБОТОДАТЕЛЯ	**от РАБОТНИКОВ**
Генеральный директор	Председатель профсоюзного комитета
ООО «АЙ БИ КЕЙ»	**ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ»**
_____ Е.Г. Нагинская	_____ Е.А. Верхотурова

Приложение № 4
к Коллективному договору
ООО «АЙ БИ КЕЙ»
на 2025-2028 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальной помощи Работникам, имеющим статус многодетной семьи, родителям, имеющим на иждивении ребенка-инвалида

Настоящее Положение определяет порядок выплаты материальной помощи Работникам ООО «АЙ БИ КЕЙ», имеющим на иждивении детей-инвалидов и имеющим статус многодетной семьи.

1 Материальная помощь Работникам, имеющим на иждивении детей-инвалидов

Материальная помощь Работникам, имеющим на иждивении детей-инвалидов, выплачивается Работнику в размере **15 500 (пятнадцать тысяч пятьсот) рублей.**

Материальная помощь выплачивается не чаще одного раза в календарный год.

Материальная помощь выплачивается при наличии у Работника непрерывного стажа в организации не менее одного года.

Непрерывный стаж работы в целях применения настоящего Положения исчисляется с учетом трудового стажа Работника в организациях, указанных в Приложении №6 к Коллективному договору, при условии, что прием на работу в каждую предыдущую организацию был осуществлен в порядке перевода.

В случае, если Работник имеет на иждивении двух и более детей-инвалидов, материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

В случае, если оба родителя, имеющих на иждивении ребенка-инвалида, работают в ООО «АЙ БИ КЕЙ», материальная помощь выплачивается только одному родителю.

Выплата материальной помощи выплачивается после достижения ребенком 18-ти лет, получающему образование по очной форме обучения среднего профессионального либо высшего учебного заведения при наличии справки, подтверждающей факт обучения.

2 Материальная помощь Работникам, имеющим статус многодетной семьи

Материальная помощь Работникам, имеющим статус многодетной семьи, выплачивается Работнику в размере **15 500 (пятнадцать тысяч пятьсот) рублей**.

Работником, имеющим статус многодетной семьи, в целях применения настоящего Положения, считается Работник, имеющий на иждивении 3-х и более несовершеннолетних детей (в том числе усыновленных, находящихся под опекой (попечительством), в возрасте до 17 лет (включительно).

Материальная помощь выплачивается не чаще одного раза в календарный год.

Материальная помощь выплачивается при наличии у Работника непрерывного стажа в Организации не менее одного года.

Непрерывный стаж работы в целях применения настоящего Положения исчисляется с учетом трудового стажа Работника в организациях, указанных в Приложении №6 к Коллективному договору, при условии, что прием на работу в каждую предыдущую организацию был осуществлен в порядке перевода.

В случае, если оба родителя, имеющих статус многодетной семьи, работают в ООО «АЙ БИ КЕЙ», материальная помощь выплачивается только одному родителю.

3 Документы, необходимые для назначения материальной помощи:

1. личное заявление о выплате материальной помощи, поданное на имя руководителя Организации;
2. документы, подтверждающие установление ребенку группы инвалидности;
3. копия свидетельства о рождении ребенка (детей);
4. документ, подтверждающий установление опеки (попечительства);
5. справка из образовательного учреждения о факте обучения ребенка – инвалида, достигшего 18-ти лет, по очной форме обучения.

от РАБОТОДАТЕЛЯ

Генеральный директор

ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.Г. Нагинская

от РАБОТНИКОВ

Председатель профсоюзного комитета

ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.А. Верхотурова

Приложение № 5
к Коллективному договору
ООО «АЙ БИ КЕЙ»
на 2025-2028 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выдаче целевых займов Работникам ООО «АЙ БИ КЕЙ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Право на получение целевого займа имеют Работники, имеющие непрерывный стаж работы в Организации:

- не менее 1-го года в сумме до 70 000 (семидесяти тысяч) рублей включительно;
- не менее 2-х лет в сумме до 140 000 (ста сорока тысяч) рублей включительно;
- не менее 3-х лет в сумме до 210 000 (двухсот десяти тысяч) рублей включительно;
- молодые специалисты - не менее 1-го года в сумме до 210 000 (двухсот десяти тысяч) рублей включительно.

Непрерывный стаж работы в целях применения настоящего Положения исчисляется с учетом трудового стажа Работника в организациях, перечисленных в Приложении №6 к Коллективному договору, при условии, что прием на работу в каждую предыдущую Организацию был осуществлен в порядке перевода.

1.2 Необходимыми условиями для получения целевого займа являются:

- отсутствие взысканий за нарушения трудовой дисциплины, добросовестное отношение к труду,
- отсутствие у Работника (заемщика) задолженности перед Работодателем, в т.ч. непогашенного займа по действующему договору займа.
- размер удержаний по исполнительному делопроизводству не более 35% от суммы заработной платы работника (при наличии в отношении работника исполнительного делопроизводства).

1.3 Целевой займ может выдаваться Работнику в размере до 210 000 (двухсот десяти тысяч) рублей включительно на срок 12 (двенадцать) месяцев (процент за пользование заемными средствами равен ключевой ставке ЦБ РФ, действующей на момент выдачи денежных средств).

1.4 Целевые займы выдаются Работникам из средств Организации в пределах ежегодно утверждаемого лимита (фонда денежных средств).

Денежные средства, возвращаемые заемщиками, пополняют указанный фонд и используются для выдачи займов другим заемщикам.

1.5 Целевой займ выдается Работникам только на следующие неотложные нужды:

- оплата операции по медицинским показаниям членов семьи Работника;
- оплата стоимости дорогостоящих лекарств;
- оплата за обучение детей;
- оплата на зубопротезирование по медицинским показаниям;
- на приобретение мебели;

- оплата похорон, ритуальных услуг ближайших родственников Работника (жены, мужа, детей, братьев, сестер и других родственников, состоящих на иждивении или проживающих совместно с Работником);
- для ликвидации последствий чрезвычайных обстоятельств (пожара, кражи, ДТП и т.д.).

2. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ЗАЙМА.

2.1 Решение о выдаче целевого займа принимает руководитель Организации на основании:

- мотивированного заявления заемщика;
- ходатайства непосредственного руководителя Работника.

При принятии решения о выдаче займа Работнику – члену профсоюзной организации руководитель может учитывать мотивированное мнение профсоюзного комитета ППО организации.

2.2 При положительном решении вопроса Работник заключает с Организацией письменный договор о займе, обязательным условием которого является обязательство Работника ежемесячно погашать займ в установленном порядке и уплачивать проценты за пользование заемными средствами в соответствии с п.1.3. настоящего Положения.

от РАБОТОДАТЕЛЯ

Генеральный директор

ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.Г. Нагинская

от РАБОТНИКОВ

Председатель профсоюзного комитета

ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.А. Верхотурова

Приложение № 6
к Коллективному договору
ООО «АЙ БИ КЕЙ»
на 2025-2028 гг.

Перечень организаций, стаж работы в которых учитывается при предоставлении социальных гарантий и льгот работникам ООО «АЙ БИ КЕЙ»

№ п/п	Наименование организаций
1	*2*
1.	АО «ТИТАН-2»
2.	АО «КОНЦЕРН ТИТАН-2»
3.	АО «МСУ-90»
4.	АО «СЭМ»
5.	ОАО «УАТ»
6.	ЗАО «ТИТАНВЕНТЕХ»
7.	ООО «ТИТАНЖИЛКОМ»
8.	ООО «ТИТАНЭНЕРГОНАЛАДКА»
9.	ООО «ТИТАНСПЕЦКОНТ»
10.	ООО «ВНИПИЭТ-ДЕВЕЛОПМЕНТ»
11.	ОАО «ЗАРУБЕЖЭНЕРГОМОНТАЖ»
12.	ЗАО «ТИТАНЭНЕРГОРЕМОНТ»
13.	ООО «СПЕЦПРОЕКТ»
14.	ЗАО «АТОМСПЕЦТЕХНОЛОГИЯ»
15.	ЗАО «ГИДРОМОНТАЖ»
16.	ООО «ИСС»
17.	ЗАО «КОМКОН-2», ЗАО «КОМКОН», ЗАО «КОМКОН+»
18.	ЗАО «МОНТАЖ-2000»
19.	ЗАО «МОСТРОЙ»
20.	ЗАО «МОСТЭК»
21.	ООО «НЬЮ-ФОРМ»
22.	ООО «ОХРАНА ТРУДА»
23.	ЗАО «ЛАЭСЭР»
24.	ООО «СТРОЙ-КОНТРАКТ»
25.	ЗАО «ТИТАНЖИЛКОМ»
26.	ЗАО «ТИТАНКОМТЕХ»
27.	ЗАО «ТИТАН-ПРОЕКТ»
28.	ЗАО «ТИТАНСАНТЕХМОНТАЖ»
29.	ЗАО «ТИТАН-СТРОЙ»
30.	ЗАО «ТИТАНСТРОЙМОНТАЖ»
31.	ЗАО «ТИТАНИТ»
32.	ЗАО «ТРИАДА»
33.	ЗАО «ФИНЭКО»
34.	ООО «ФИНЭКО»
35.	ООО «ФИНЭКО-2»
36.	ЗАО «ЭКОС»
37.	ООО «ПРОТОН»
38.	ООО «ЭЛЕКТРОН»

39.	ГКЦ «КАСКАД»
40.	ООО «Областная лизинговая компания»
41.	ООО «ТИТАНИУС»
42.	ООО «СБС» (до 01 декабря 2008 г.)
43.	ОАО «УПП»
44.	ПАО «СУС» (с 28 января 2014 г.)
45.	Филиал АО «СИЛТУМЭЛЕКТРОПРОЕКТС»
46.	ООО «ТПЛ»
47.	ООО «АДС»
48.	ООО «ТИТАНЖИЛКОМ»
49.	АО «ТИТАНЖИЛКОМ»
50.	АО «ТИТАН ПЕРЕВОД»
51.	ООО «16 КВАРТАЛ»
52.	ООО «Н-3»
53.	ООО «ТИТАНМЕД»
54.	ООО «ТСС+»
55.	ООО «ТВТ+»
56.	ООО «ПРОФМЕД»
57.	ООО «ЦСМ «ТИТАНДМЕД»
58.	ООО «КА «ЛОРИ»
59.	ООО «ТИТАН-ПРОЕКТ»
60.	ООО «АЙ БИ КЕЙ»
61.	ООО «ТИТАНСТРОЙСЕРВИС»
62.	ЗАО «ДАРОСС»
63.	ООО «Оборонрегистр»
64.	АО «НРК-Р.О.С.Т.
65.	ООО «МАКС ИНЖИНИРИНГ ГРУПП»
66.	ООО «УМИАТ»
67.	ООО «ПИ ЭМ ДИ»
68.	ООО «ИНТЕЛ ТИТАН ТЕХНОЛОДЖИ»
69.	ППО «ТИТАН-2»
70.	ООО «АПАРТ-ОТЕЛЬ НА ПЕТРА ВЕЛИКОГО»
71.	ООО «БУХГАЛТЕРИЯ БИЗНЕСА»
72.	ООО «СОСНОВЫЙ ПАРК»
73.	ООО «СТАЛЬИЗОЛЯЦИЯ»
74.	Titan-2 Finland Oy
75.	JV TITAN 2 IC ICTAS INSAAT ANONIM SIRKETI (ТИТАН2 ИДЖ ИЧТАШ ИНШААТ АНОНИМ ШИРКЕТИ)
76.	Филиал акционерной компании «ТИТАН2 ИДЖ ИЧТАШ ИНШААТ АНОНИМ ШИРКЕТИ» (СПб)
77.	TSM Insaat Enerji Sanayi Limited Sirketi (ТСМ ЭНЕРДЖИ ИНШААТ САНАЙИ ЛИМИТЕД ШИРКЕТИ)
78.	ФИЛИАЛ ООО «ТСМ ЭНЕРДЖИ ИНШААТ САНАЙИ ЛИМИТЕД ШИРКЕТИ» В ГОРОДЕ СОСНОВЫЙ БОР
79.	TITAN 2 Construction Egypt LLC (ООО «ТИТАН 2 Строительство Египет»)
80.	СУС Египет управление проектами
81.	TSM Hungary
82.	MSU-90 Hungary Kft
83.	SUS Hungary

84.	Идж Ичташ Эндастриал
85.	TICE TRADING L.L.C

от РАБОТОДАТЕЛЯ:

Генеральный директор
ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.Г. Нагинская

от РАБОТНИКОВ:

Председатель профсоюзного комитета
ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.А. Верхотурова

Приложение № 7
к Коллективному договору
ООО «АЙ БИ КЕЙ»
на 2025-2028 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальной помощи Работникам ООО «АЙ БИ КЕЙ»

с ограниченными возможностями здоровья

Настоящее Положение определяет порядок выплаты материальной помощи Работникам ООО «АЙ БИ КЕЙ» с ограниченными возможностями здоровья.

Материальная помощь Работникам с ограниченными возможностями здоровья выплачивается в размере **15 500 (пятнадцать тысяч пятьсот) рублей.**

Материальная помощь выплачивается не чаще одного раза в календарный год.

Материальная помощь выплачивается Работнику независимо от стажа Работника в Организации.

Документы, необходимые для выплаты материальной помощи**:**

1. личное заявление о выплате материальной помощи, поданное на имя руководителя Организации;
2. копия документа, подтверждающего установление инвалидности.

от РАБОТОДАТЕЛЯ

Генеральный директор

ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.Г. Нагинская

от РАБОТНИКОВ

Председатель профсоюзного комитета

ППО ООО «АЙ БИ КЕЙ»

_____ Е.А. Верхотурова

В документе прошито, пронумеровано и скреплено печатью

55 (Пятьдесят пять) **листов.**

М.П. (подпись)

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «ИБИКЕА» ОГРН 1227800055525 ИНН 7841098572 КПП 784101001