

Утвержден на конференции трудового
коллектива ФКП «НИЦ РКП» 30.05.2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

Работодателем в лице ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
ФЕДЕРАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
«НАУЧНО-ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР РАКЕТНО-
КОСМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»
(ФКП «НИЦ РКП»)

и Работниками в лице ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНО-
ИСПЫТАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ (ППО НИЦ РКП)

на 2018 – 2020 годы.

Генеральный директор
ФКП «НИЦ РКП»

Председатель
ППО НИЦ РКП

_____ О.Г. Галайда

_____ А.А. Авраменко

2018г.

Текст к коллективному договору (КД) подписали члены комиссии, утвержденной согласованным с ППО НИЦ РКП приказом генерального директора от 16.02.18 № 125 по подготовке и заключению КД

От администрации:

- | | |
|--|---------------|
| 1. Первый заместитель генерального директора по экономике и финансам | С.И. Барыбин |
| 2. Заместитель генерального директора по контролю качества | Г.И. Малявин |
| 3. Главный бухгалтер | С.В. Бирюкова |
| 4. Главный инженер | И.И. Акульшин |
| 5. Начальник научно-испытательного комплекса прочностных и климатических испытаний РКТ | В.П. Ковалев |
| 6. Начальник ОТЗиК-435 | А.А. Парфенов |
| 7. Начальник ЮО-462 | Е.А. Полуянов |
| 8. Начальник ООТ-268 | Н.И. Семенов |

От профсоюзного комитета:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Заместитель председателя ППО НИЦ РКП | В.Н. Зотов |
| 2. Член профсоюзного комитета | Л.И. Ананьина |
| 3. Член профсоюзного комитета | А.А. Канунников |
| 4. Член профсоюзного комитета | Е.И. Лысынчук |
| 5. Член профсоюзного комитета | В.П. Миловидов |
| 6. Член профсоюзного комитета | И.В. Позднякова |
| 7. Член профсоюзного комитета | И.А. Хряпенков |
| 8. Член профсоюзного комитета | И.П. Хицкова |

Содержание

1. Общие положения	4
2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	7
3. Оплата и нормирование труда	10
4. Режим труда и время отдыха	14
5. Трудовой договор и обеспечение занятости	20
6. Охрана труда	24
7. Охрана здоровья и социальное страхование	27
8. Поддержка и развитие социально-культурной сферы предприятия, социальная защита молодежи и женщин	29
9. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности	31
10. Список приложений к коллективному договору	33

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между **Работодателем** в лице генерального директора федерального казенного предприятия «Научно-испытательный центр ракетно-космической промышленности» (ФКП «НИЦ РКП») и **Работниками** в лице их полномочного представителя, выборного органа первичной профсоюзной организации общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения»: профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Научно-испытательного центра ракетно-космической промышленности (ППО НИЦ РКП).

Коллективный договор разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Отраслевым соглашением по организациям ракетно-космической промышленности Российской Федерации на 2018-2020 годы, рег. №154/11-13 от 29.03.2018 г.», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников ФКП «НИЦ РКП».

ППО НИЦ РКП выступает в качестве полномочного представителя работников предприятия при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по урегулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Коллективный договор (далее - Договор) заключен сроком на 3 года и действует со дня его принятия на конференции трудового коллектива предприятия до заключения следующего Договора. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.3. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации предприятия в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем предприятия, договора с управляющей организацией.

При реорганизации предприятия в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности предприятия настоящий Договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового Договора или продлении действия прежнего Договора на срок до трех лет.

При ликвидации предприятия настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха,

улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением и настоящим Договором.

1.6. Работодатель признаёт профсоюзную организацию ППО НИЦ РКП в лице его профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников ФКП «НИЦ РКП», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ней в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским Кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Отраслевым соглашением по организациям ракетно-космической промышленности Российской Федерации на 2018-2020 годы (далее - Отраслевое соглашение...).

1.7. Льготы и мероприятия настоящего Договора распространяются на всех Работников предприятия и являются обязательными для исполнения.

1.8. Работодатель привлекает председателя профсоюзного комитета или его представителя для участия в заседаниях балансовой комиссии, в совещаниях на уровне руководства предприятия при рассмотрении трудовых и социально-экономических вопросов с целью информирования трудового коллектива.

1.9. Контроль за выполнением коллективного Договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией, назначенной согласованным с профсоюзным комитетом приказом генерального директора № 125 от 16.02.2018г.

1.10. В период срока действия Договора правом внесения в него изменений и дополнений наделяется комиссия по подготовке коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с прежним Договором, Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства.

1.11. Первичная профсоюзная организация берет на себя обязательства по защите прав, предусмотренных Договором в отношении Работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячного перечисления ими в адрес профсоюза взносов в размере 1% из начисленной месячной заработной платы (ст. 28 «Закона о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 377 ТК РФ).

1.12. Стороны, подписавшие Договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников не реже одного раза в год.

1.13. Изменения и дополнения в Договор, улучшающие положение Работников, могут быть внесены по совместному решению Работодателя и профсоюзного комитета ФКП «НИЦ РКП».

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом. Внесение изменений и дополнений в них осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности научных исследований, качества и надежности проводимых испытаний, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности предприятия, разрабатывать и доводить до всех подразделений предприятия производственные задания по выпуску научно-технической и (или) иной продукции, обеспечивать формирование производственного плана предприятия, достаточного для поддержания средней заработной платы на уровне отраслевого соглашения;

2.2.2. принимать все меры к обеспечению максимально возможной загрузки всех подразделений, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.2.3. всемерно содействовать инициативе подразделений по выполнению экономически выгодных для предприятия заказов на производство работ, поддерживать изобретательскую и рационализаторскую деятельность на взаимовыгодных условиях, обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.4. обеспечивать ежегодное выполнение плана по выпуску научно-технической продукции по предприятию в соответствии с Программой деятельности ФКП «НИЦ РКП», утверждаемой Госкорпорацией «Роскосмос» на очередной год;

2.2.5. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на улучшение социально-бытовых условий Работников и членов их семей;

2.2.7. регулярно (не реже 1 раза в полугодие) информировать первичную профсоюзную организацию, трудовой коллектив о результатах производственно-хозяйственной, финансовой и социально-экономической деятельности предприятия;

2.2.8. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.9. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные

требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров;

2.2.10. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками;

2.2.11. обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.12. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.2.13. своевременно выполнять обоснованные требования и представления соответствующих профсоюзных органов и предписания инспекторов труда по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ);

2.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.15. знакомить Работников предприятия при приеме на работу с заключенным коллективным договором;

2.2.16. совместно с первичной профсоюзной организацией представлять один раз в год в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений отчеты о выполнении настоящего коллективного договора (до 30 апреля года, следующего за отчетным) в соответствии с утвержденной по согласованию сторон формой отчета.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности предприятия, соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.2. представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.3. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.4. участвовать в разработке положений по справедливому распределению вновь вводимого (или получаемого) жилья у работодателя;

2.3.5. добиваться у Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства и условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.7. выражать мотивированное мнение (либо согласование) профсоюзного комитета при увольнении Работников по инициативе

работодателя. Представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;

2.3.8. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения Соглашения по охране труда (Приложение № 1 к коллективному договору);

2.3.9. добиваться роста реальной заработной платы, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

2.3.10. осуществлять контроль за соблюдением законодательства в области изобретательства и рационализаторской деятельности;

2.3.11. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.12. проводить культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.4. Работники предприятия обязуются:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.4.2. выполнять производственные задания и взятые на себя обязательства в установленные сроки, неукоснительно соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать высокое качество работы, бережно относиться к средствам труда, экономно расходовать сырье, денежные средства, электроэнергию;

2.4.3. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, согласованные с первичной профсоюзной организацией и утвержденные приказом генерального директора (Приложение № 2 к коллективному договору), установленный режим труда, трудовую и производственную дисциплину, правила и требования инструкций по охране труда;

2.4.4. хранить в тайне коммерческую, научно-техническую и любую другую информацию, разглашение которой может нанести материальный ущерб предприятию;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

2.4.6. уважать индивидуальные права друг друга;

2.4.7. соблюдать требования по защите персональных данных (глава 14 ТК РФ).

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Для повышения заинтересованности Работников в стабильности и успешной деятельности предприятия и обеспечения их прав и гарантий в области оплаты труда представители Сторон настоящего коллективного договора обязуются проводить политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение связи размера заработной платы Работников с результатами труда.

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

3.2. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом обязуется:

3.2.1. формировать фонд оплаты труда Работников нормативным планированием на основе производственной программы предприятия и ее трудоемкости, рассчитанной по действующим на предприятии нормативам с учетом состава и уровня квалификации Работников, в пределах заработанных средств и в соответствии с «Положением об оплате труда работников ФКП «НИЦ РКП»;

3.2.2. оплачивать труд Работников по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам, устанавливать их размеры и соотношение между различными профессионально-квалификационными группами с учетом динамики прожиточного минимума в регионе;

3.2.3. устанавливать оплату труда рабочих предприятия и должностные оклады руководителей, специалистов и служащих согласно штатным расписаниям, утверждаемым ежегодно по подразделениям Работодателем в соответствии с должностями и квалификацией Работников и схемой тарифных ставок рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и технических исполнителей, согласованной с первичной профсоюзной организацией и утвержденной приказом генерального директора;

3.2.4. производить начисления стимулирующего характера согласно «Положениям...» о премиях, доплатах и надбавках, определённым для каждой конкретной категории Работников и конкретного подразделения;

3.2.5. оплачивать труд рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам за выполненный объем работ. В тех случаях, когда по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница. Выплата производится при выполнении рабочими норм выработки;

3.2.6. производить оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением) с Работником с учетом специальной оценки условий труда (СОУТ);

3.2.7. производить доплату рабочим, мастерам, начальникам участков, смен и технологам, занятым в производственной сфере в многосменном режиме работы, на основании утвержденного графика работы сменности:

- за работу в вечернюю смену – 20% тарифной ставки (должностного оклада);

- за работу в ночную смену – 40% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене;

- для дежурного персонала, работников, работающих в смену по 24 часа и непромышленной группы – за работу в ночное время – 20% тарифной ставки (должностного оклада) с 22⁰⁰ до 6⁰⁰;

3.2.8. производить оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, исходя из не менее чем двойного размера часовой ставки (оклада) в соответствии с приказами генерального директора предприятия, согласованными с профкомом.

3.2.9. производить оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. часовой ставки (оклада) в соответствии с приказами генерального директора предприятия, согласованными с профкомом.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха той же продолжительности, что и сверхурочная работа (ст.152 ТК РФ).

За работу в выходной и нерабочий праздничный день, по желанию Работника вместо повышенной оплаты, работнику может предоставляться другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ);

3.2.10. при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников производить доплату к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется приказом генерального директора и соглашением сторон трудового договора;

3.2.11. в целях стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих и усиления их материальной заинтересованности и ответственности за качество своей работы вводить дифференцированные надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство для рабочих 3 разряда – до 12%, 4 разряда – до 16%, 5 разряда – до 20%, 6 разряда – до 24%. Надбавки устанавливаются приказом генерального директора на срок не более чем 1 год;

3.2.12. для поощрения за многолетний добросовестный труд (не менее 10 лет текущего непрерывного трудового стажа на предприятии) и в связи с юбилейными датами работников (женщин – 50, 55, 60, 70 лет, мужчин – 50,

60, 70, 75 лет) выплачивать единовременные поощрительные премии 7000 руб.;

3.2.13. производить дополнительные выплаты из средств Работодателя в качестве компенсаций:

- 80% стоимости проезда к месту работы и обратно Работникам, проживающим в других населенных пунктах, согласно отработанному времени по табелю и предъявленным проездным документам;

- суточных расходов при длительных командировках, в размере не более 700 рублей (статья 217 пункт 3 Налогового Кодекса РФ), определяемых приказом генерального директора при направлении в командировку;

3.2.14. производить выплату заработной платы Работникам предприятия не реже 2-х раз в месяц:

- аванс: 27 числа текущего месяца;

- окончательный расчет: 12 числа месяца, следующего за расчетным.

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

Выплату заработной платы Работодателю производить одновременно с выплатой заработной платы Работникам;

3.2.15. выдавать работникам предприятия расчётные листки не позднее 8 числа месяца, следующего за расчетным;

3.2.16. производить по согласованию с профсоюзным комитетом не реже одного раза за календарный год индексацию заработной платы Работникам путем индексации должностных окладов (тарифных ставок) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (пункт 3.1.3. Отраслевого соглашения ...);

3.2.17. стремиться обеспечивать при выполнении установленных показателей деятельности предприятия повышение среднемесячной заработной платы Работников до уровня не менее 4,0 прожиточных минимумов трудоспособного населения Московской области (в среднем по году) (пункт 3.1.4. Отраслевого соглашения ...);

3.2.18. обеспечивать долю выплат, носящих постоянный характер, не менее 60% в составе заработной платы Работников (пункт 3.1.5. Отраслевого соглашения...);

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. производить выплату зарплаты Работникам в безналичной, бесплатной для них форме, путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника;

3.3.2. взимать при наличии письменных заявлений Работников ежемесячно и бесплатно из их зарплаты членские профсоюзные взносы и (или) взносы Работников, не являющихся членами профсоюза, и перечислять их на счет ППО НИЦ РКП бесплатно, в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы. Работодатель предпринимает все необходимые меры для перечисления указанных средств в сроки не

позднее 2 дней после выдачи зарплаты Работникам (ст.28 Закона о профессиональных союзах..., пункт 8.4.3. Отраслевого соглашения ...);

3.3.3. выделять денежные средства в размере до 0,5% из чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы на основании совместных решений Работодателя и профсоюзного комитета (пункт 6.4. Отраслевого соглашения...);

3.3.4. предоставлять первичной профсоюзной организации возможность бесплатно пользоваться объектами социально-культурного назначения (профилакторий, конференц-зал) для проведения профсоюзных мероприятий (пункт 6.5. Отраслевого соглашения...).

4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников предприятия не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

– для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

– для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

– для работников, являющимися инвалидами II группы – не более 35 часов в неделю;

– для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю, в соответствии с результатами СОУТ.

4.2. Режим работы предприятия устанавливается графиками сменности. При составлении графика сменности Работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.3. В соответствии со ст. 100 ТК РФ для Работников, как правило, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), при этом:

4.3.1. в соответствии с действующим порядком норма рабочего времени на определённые календарные периоды (месяц, квартал, год) исчисляется по расчётному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе – 8,2 часа (пятница-7,2 часа);

- при 36-часовой рабочей неделе – 7,2 часа;

4.3.2. накануне нерабочих праздничных дней производится сокращение рабочего времени на один час, в том числе и у работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени;

4.3.3. при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.4. Стороны признают, что специфика некоторых производств требует сверхурочной работы, регулируемой трудовым кодексом РФ, при этом:

4.4.1. в непрерывных производствах, где режим рабочего времени не может быть организован по графику пятидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности;

4.4.2. графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Графики сменности составляются на основе принятого суммированного учёта рабочего времени. По графикам, где количество

часов работы не соответствует установленной в п.4.1. норме рабочего времени года, в подразделениях разрабатываются годовые пофамильные графики с указанием дополнительных дней отдыха. Изменение режима работы или графика производится по инициативе Работодателя с учётом мнения профсоюзного комитета;

4.4.3. в графиках сменности должны быть предусмотрены регулярные выходные дни Работникам и переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ);

4.4.4. время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

4.5. Разрешается при наличии производственной возможности вводить в подразделениях по согласованию сторон распорядок неполного рабочего дня и неполной рабочей недели по желанию Работников и согласию Работодателя с оформлением соответствующих приказов по предприятию. Оплата производится пропорционально отработанному времени.

4.6. В соответствии со ст. 115 ТК РФ Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ).

4.7. Кроме основного ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам предприятия предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.7.1. дополнительный отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда и на основании приказа генерального директора;

4.7.2. дополнительный отпуск Работникам за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) согласно ежегодно издаваемому приказу генерального директора предприятия, согласованному с первичной профсоюзной организацией;

4.7.3. за непрерывный стаж работы на предприятии при отсутствии нарушений трудовой дисциплины за предыдущий рабочий год в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 1 календарный день,
- от 5 до 10 лет – 2 календарных дня,
- свыше 10 лет – 3 календарных дня;

4.7.4. Работникам, занятым в производственной сфере в многосменном режиме работы, проработавшим в течение рабочего года не менее 50% времени в вечерних и ночных сменах в следующих размерах:

- работающим в две смены по 8 часов – по одному дню за отработанные два года, но не более двух календарных дней;

- работающим в две смены по 12 часов – по одному дню за отработанный год, но не более четырех календарных дней.

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

4.9. Штатным Работникам РСО-470 предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью один календарный месяц.

4.10. Участникам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним, а также женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 15 лет или ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется, по их желанию, в удобное для них время.

4.11. Право на первый ежегодный основной отпуск возникает у Работника через шесть месяцев непрерывной работы в ФКП «НИЦ РКП». Отпуск за второй и последующие годы работы Работник может взять в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

По соглашению между Работником и Работодателем оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен следующим категориям Работников:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до 18 лет;
- Работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск, включающий в себя основной и дополнительный отпуска, может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей не должна быть меньше 14 календарных дней.

Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Работодателю запрещено не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

- в течение двух лет подряд;
- Работникам в возрасте до 18 лет;
- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

4.12. Очередность предоставления Работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

График отпусков составляется в подразделениях предприятия, и утверждается генеральным директором не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с соблюдением установленного действующим законодательством РФ.

График отпусков согласовывается с первичной профсоюзной организацией предприятия.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

О времени начала отпуска Работники предприятия должны быть извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (работником, ответственным за ведение табеля учёта рабочего времени в подразделении предприятия).

Работник, желающий уйти в отпуск вне установленной в графике очередности, должен написать соответствующее заявление в произвольной форме. Также заявление необходимо, если отпуск берет Работник, принятый на работу после утверждения графика отпусков.

Предоставление отпуска оформляется приказом (распоряжением), который подписывает генеральный директор предприятия либо другое уполномоченное лицо. С приказом (распоряжением) о предоставлении отпуска Работник знакомится под роспись.

4.13. В исключительных случаях допускается с согласия Работника перенесение (продление) отпуска на следующий год (ст.124 ТК РФ). При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется и используется не позже, чем в течение 18 месяцев, считая с конца того года, за который предоставлялся отпуск (Федеральный закон №139-ФЗ «О ратификации Конвенции об оплачиваемых отпусках»).

Работодатель обязан продлить или перенести ежегодный отпуск на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожеланий Работника в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

При возникновении основания для продления отпуска Работник должен незамедлительно уведомить об этом Работодателя любым доступным ему способом, например, по телефону, электронной почте и т. д. При наличии вышеуказанного уведомления срок его отпуска продлевается автоматически на соответствующее количество дней, например, количество дней временной нетрудоспособности.

Если предоставление отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия, отпуск переносится на другое время

и должен быть использован Работником не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Если период отпуска меняется по инициативе Работника, то он подаёт Работодателю соответствующее заявление с указанием причины переноса. Если же инициатором переноса выступает Работодатель, то Работнику направляется уведомление с просьбой выразить своё согласие или отказ на перенос его отпуска.

Если и Работодатель, и Работник согласны на перенос отпуска, то работник отдела труда, заработной платы и кадров вносит соответствующие изменения в график отпусков.

4.14. На основании письменного заявления Работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ.

Работодатель может предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы по любой другой уважительной причине. При этом, признавать ту или иную причину уважительной или нет, решает сам Работодатель.

4.15. Для предоставления отпуска без сохранения заработной платы Работник должен написать заявление в произвольной форме. Работодатель на основании заявления оформляет приказ о предоставлении отпуска, с которым сотрудник знакомится под роспись.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется с разрешения генерального директора (продолжительностью свыше 5 календарных дней) или уполномоченного им лица (продолжительностью до 5 календарных дней).

4.16. Время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы более 14 календарных дней в течение рабочего года, не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.17. Работникам списочного состава предприятия при уходе в ежегодный отпуск выдается материальная помощь в размере 500 руб., при этом:

4.17.1. при делении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, материальная помощь выплачивается однократно за первую часть отпуска;

4.17.2. при увольнении Работников по собственному желанию, за прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, систематическое невыполнение трудовых обязанностей, хищение по месту работы чужого имущества, а также в соответствии с вступлением в законную силу приговора суда, указанная материальная помощь за неиспользованный отпуск не начисляется.

4.18. Работникам предприятия, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата за время отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.19. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то отпуск может быть соответственно перенесен по желанию Работника до его полной оплаты.

4.20. Работодатель может с согласия работника отозвать его из отпуска, при этом согласие должно быть оформлено письменно.

4.20.1. Запрещается отзыв из отпуска:

- Работников моложе 18 лет;

- беременных женщин;

- Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.20.2. При согласии Работника на отзыв из отпуска Работодатель оформляет приказ на отзыв в произвольной форме. В приказе указывается причина отзыва, дата выхода на работу, время предоставления неиспользованной части. С приказом Работник должен быть ознакомлен под роспись.

4.20.3. Неиспользованную часть отпуска Работник может использовать в любое удобное для него время в текущем году или присоединить к отпуску за следующий рабочий год.

5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Стороны признают, что условия найма, увольнения, соблюдения работниками предприятия трудовой дисциплины, рассмотрение обращений и жалоб работников, обеспечение занятости, регулируется в соответствии с требованиями действующего законодательства, правилами внутреннего трудового распорядка и статьями настоящего раздела коллективного договора.

5.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора.

5.2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника по роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

5.2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

5.2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить Работника на другую работу (постоянную или временную), без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

5.2.4. При заключении трудового договора, в нем по соглашению с Работником может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для

руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

5.2.5. Заводимое при заключении трудового договора личное дело Работника является документом конфиденциального характера и не может содержать сведений, характеризующих политические и религиозные взгляды работника, а также сведения о его частной жизни.

5.3. Работодатель обязуется поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

5.4. Работодатель обязуется обеспечить занятость и использование работающих на предприятии в соответствии с их профессиями, квалификацией, трудовым договором и гарантирует:

5.4.1. организацию действенной системы обучения, повышения квалификации и переподготовку Работников в соответствии с ежегодно утвержденным планом подготовки, переподготовки, повышения квалификации, профессиональных, экономических знаний и общеобразовательного уровня кадров;

5.4.2. при направлении по инициативе Работодателя Работников на переподготовку с отрывом от производства за ними на весь период сохранять среднюю заработную плату;

5.4.3. исходя из потребности Работодателя в инженерно-технических кадрах, предприятие может направлять Работников на учебу от производства на договорной основе, производя выплату за весь период обучения.

В случае если после окончания учебы Работник без уважительных причин не выполняет своих обязательств по договору перед Работодателем, не приступает к работе, то по требованию Работодателя он возмещает понесенные Работодателем расходы в связи с его учебой.

Все виды обучения на стороне в интересах предприятия, в том числе без отрыва от производства, осуществляются на договорной основе между Работником, предприятием и учебным заведением;

5.4.4. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях профессионального образования (вузы,

техникумы и др.) предоставление отпуска без сохранения заработной платы до 50 календарных дней в году (ст. 173 ТК РФ) при предоставлении соответствующей справки-вызова в пределах сроков, установленных законодательством для обучающихся в образовательных учреждениях;

5.4.5. уведомление профсоюзного комитета не менее чем за 3 месяца намерении сократить объемы производства, изменить его структуру и формы управления, что может повлечь за собой массовое увольнение Работников или временное их освобождение от работы (ст. 82 ТК РФ). Персональное письменное (под расписку) предупреждение Работников, попадающих под сокращение, производится не менее чем за 2 месяца до даты увольнения.

5.5. До наступления срока увольнения Работодатель обязуется принять все меры, исключаяющие необходимость увольнения Работников, в том числе:

5.5.1. перевод на вакантные должности Работников, высвобождаемых из подразделений, не имеющих объема работ;

5.5.2. сокращение накладных расходов;

5.5.3. создание новых рабочих мест за счет расширения производства товаров народного потребления и своевременного сбыта производимых товаров, при наличии необходимых инвестиций государства или других коммерческих организаций.

5.6. В случае сокращения численности или штата Работников предприятия Работодатель обязуется прекратить приём работников в предприятие со стороны, за исключением случаев, когда невозможен приём на вакансию из числа сокращаемых.

5.7. Действующее законодательство предусматривает возможность установления неполного рабочего времени по инициативе Работодателя. В соответствии с ч.5 ст. 74 ТК РФ, в случаях, когда причины, связанные с организационными или технологическими условиями труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. При отказе Работника от перехода на неполное рабочее время Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с таким Работником по п.2 ч.1 ст 81 ТК РФ (сокращение численности (штата) Работников).

5.8. Стороны договорились, что помимо категорий Работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе, при равной квалификации и производительности труда, при сокращении штатов имеют одинокие матери и одинокие отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста.

5.9. Стороны договорились, что женщины, имеющие детей до 3 лет, одинокие матери, воспитывающие детей до 14 лет или ребенка инвалида до

18 лет, другие лица, воспитывающими детей без матери, не могут быть уволены по инициативе Работодателя (за исключением увольнения по пункту 1, пункту 3, пунктам 5-8,10,11 ст. 81 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

6.1.1. безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.1.3. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.1.4. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. (В соответствии с «Перечнем профессий, должностей и норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников ФКП «НИЦ РКП». Приложение № 3 к коллективному договору);

6.1.5. обучение безопасным методам, приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

6.1.6. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.1.7. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.1.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

6.1.9. недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.1.10. информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.1.11. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.1.12. расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.13. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи. Обеспечивать приобретение аптек, укомплектованных набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

6.1.14. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные трудовым Кодексом и иными федеральными законами сроки;

6.1.15. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.16. ознакомление Работников с требованиями охраны труда; разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;

6.1.17. выдачу Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молока или других равноценных продуктов на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.09г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (Приложение № 4 к коллективному договору), в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

6.1.18. частичную компенсацию средств, затраченных на зубопротезирование не более 1 раза в год в соответствии с «Положением» Работникам, проработавшим с агрессивными компонентами не менее трех лет в подразделениях предприятия, где по результатам специальной оценки

условий труда на рабочих местах установлено, что эти Работники с такими компонентами работали;

6.1.19. обеспечивать освещение и содержание в безопасном состоянии пешеходных дорожек, тротуаров, дорог и железнодорожных переездов, закрепленных за предприятием;

6.1.20. проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда не реже 1 раза в 5 лет. Вновь организованные рабочие места аттестуются не позднее 60 рабочих дней после введения в эксплуатацию.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия по дальнейшему улучшению воздушной среды, освещённости, нормализации температурного режима, снижению уровней шума и вибрации, устранению тяжёлого физического труда и обеспечивать их выполнение в установленные сроки.

6.2. Профсоюзный комитет:

6.2.1. осуществляет общественный контроль за состоянием условий труда Работников, соблюдением Работодателем норм, правил, законных прав и интересов Работников в области охраны труда;

6.2.2. систематически проверяет выполнение администрацией мероприятий «Соглашения по охране труда», предложений уполномоченных по охране труда, комиссии профкома по охране труда в подразделениях предприятия, добиваясь их максимальной реализации, ставит вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих создание безопасных условий труда;

6.2.3. при необходимости, но не реже 1 раза в полугодие, заслушивает на заседаниях профсоюзного комитета руководителей подразделений по вопросам охраны труда и обеспечения безопасной работы;

6.2.4. принимает участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

6.2.5. осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем приказа Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 12.04. 2011 г. №302 Н в части обеспечения прохождения медицинских осмотров Работниками, связанными с вредными и (или) опасными условиями труда.

7. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование их в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

7.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством на текущий год;

7.1.3. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.1.4. содержать профилакторий в надлежащем виде, использовать его для оздоровления Работников предприятия;

7.1.5. для снижения трудовых потерь от травм, связанных с падением на дорогах, закрепленных за предприятием, своевременно осуществлять в зимнее время их очистку от снега и льда, посыпку песком;

7.1.6. в соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими 18-летнего возраста одному из работающих родителей четыре дополнительных оплачиваемых (в размере дневного заработка за счет средств социального страхования) выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

7.1.7. осуществлять кратковременный оплачиваемый отпуск Работников в рабочее время на прием к врачам, на процедуры, консультации в медицинские учреждения с сохранением заработной платы (при наличии направлений, талонов или отметок врачей на увольнительных записках), но не более 4 раз в месяц;

7.1.8. рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ Работников от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра без уважительной причины;

При уклонении Работников от прохождения обязательных периодических медицинских осмотров или невыполнения ими рекомендаций по результатам проведенных обследований, руководитель обязан не допускать их к выполнению трудовых обязанностей.

7.1.9. по окончании периодического медосмотра обсуждать его результаты с разработкой конкретных мероприятий по снижению заболеваемости и улучшению условий труда Работников;

7.1.10. обеспечить полный охват периодическим медосмотром Работников, занятых на участках с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. обеспечивать контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

7.2.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов;

7.2.3. контролировать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8. ПОДДЕРЖКА И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО - КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ И ЖЕНЩИН.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. доставлять Работников отделов, удаленных от проходных, на работу, на перерыв для отдыха и питания и с работы в течение всего года автотранспортом в пределах территории предприятия по согласованному с профкомом графику;

8.1.2. доставлять Работников предприятия, живущих в сельском поселении Реммаш и работающих в ФКП «НИЦ РКП» на территории городского поселения Пересвет, а также живущих в городском поселении Пересвет и работающих в ФКП «НИЦ РКП» на территории сельского поселения Реммаш, на работу и с работы в течение всего года автотранспортом по согласованному с профкомом графику;

8.1.3. оказывать помощь семье на погребение умерших Работников предприятия и профсоюзного комитета, работающих или ранее работавшим на предприятии и ушедшим на пенсию и имеющих стаж работы на предприятии: мужчины более 25 лет, женщины более 20 лет:

- выделение материальной помощи в размере 10000 руб.,
- выделение бесплатного автотранспорта (автомашина и автобус).

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. в период летних и зимних каникул организовывать отдых детей (до 15 лет включительно) работников предприятия в санаторно-оздоровительных лагерях круглогодичного действия и загородных стационарных детских оздоровительных лагерях за счет средств бюджета Московской области (Постановление Правительства Московской области №269/8 от 12.03.2012 г. «О мерах по организации отдыха и оздоровления детей в Московской области» с последними изменениями от 24.10.2017 №885/39) в соответствии с Распоряжением Министерства социального развития Московской области от 1 декабря 2017г. № 19РВ-100 «Об утверждении Административного регламента по предоставлению Министерством социального развития Московской области государственной услуги по предоставлению частичной компенсации стоимости путёвок организациям, индивидуальным предпринимателям, состоящим на учёте в налоговых органах по Московской области и закупившим путёвки для отдыха и оздоровления зарегистрированных по месту жительства в Московской области детей своих работников, в том числе детей, находящихся под опекой (попечительством)», средств родителей и Работодателя.

Порядок оплаты путёвок:

- 10% - размер оплаты родителем;
- 50% от (100% стоимости путёвки -10% размер оплаты родителем) – компенсация из средств бюджета Московской области;
- оставшиеся часть стоимости путёвки – средства предприятия;

8.2.2. предоставлять молодым Работникам работу в подразделениях предприятия в соответствии с полученной квалификацией, оказывать содействие в дальнейшем повышении их профессионального уровня;

8.2.3. выплачивать единовременную материальную помощь в размере 5000 рублей Работникам, призываемым в ВС РФ;

8.2.4. выплачивать единовременную материальную помощь в размере 10000 рублей Работникам при вступлении в брак впервые;

8.2.5. выплачивать единовременную материальную помощь в размере 10000 рублей Работникам в случае рождения ребенка;

8.2.6. устанавливать женщинам, рабочее место которых находится на площадке сельского поселения Реммаш, 36 часовую рабочую неделю;

8.2.7. оказывать материальную помощь работникам предприятия в исключительных случаях по личному заявлению;

8.3. Профсоюзный комитет обязуется финансировать и обеспечивать контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета:

- на оплату труда с начислениями штатным работникам профкома, а также не освобожденным, активно работающим, выборным членам профкома, членам комиссий профкома и председателям цеховых комитетов;

- на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- на приобретение оргматериалов и оборудования для нормальной работы профсоюзной организации;

- на организацию и проведение детских новогодних утренников с вручением подарков.

9. ПРАВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ГАРАНТИИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и его выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах...», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

9.3.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.2. не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ);

9.3.3. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету охраняемые помещения для работы, проведения собраний (конференций), других общественных мероприятий, хранения документов (пункт 9.5.2 Отраслевого соглашения...);

9.3.4. предоставлять профкому и цеховым организациям профсоюзов возможность размещать профсоюзную информацию (стенды, доски объявлений и т.п.) в доступных для всех работников местах;

9.3.5. предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимый для его деятельности транспорт, оргтехнику, телефоны, факсы, интернет (пункт 8.1.2. Отраслевого соглашения...);

9.3.6. безвозмездно осуществлять техническое обслуживание оргтехники и средств связи, хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану предоставленных профкому помещений (ст.377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах...»);

9.3.7. распространять действующие на предприятии социальные льготы и гарантии на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст. 375 ТК РФ).

9.4. Не освобожденным от основной работы выборным профсоюзным активистам сохраняется средняя заработная плата за счет работодателя на период их участия в съездах, пленумах, оперативных совещаниях и других мероприятиях, организуемых ЦК Профсоюза и профкомом первичной профсоюзной организации предприятия, а также для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время

кратковременной учебы на профсоюзных курсах (пункт 8.3.1.Отраслевого соглашения...).

9.5. Работникам, освобожденным от работы на предприятии в связи с избранием их в состав профсоюзного комитета, предоставляется, после прекращения их полномочий, прежняя работа (должность), а при её отсутствии другая равноценная работа (должность) с заработком не менее того, который был на момент ухода на выборную должность (ст.26 Федерального закона «О профессиональных союзах...», пункт 8.3.1 Отраслевого соглашения...).

9.6. Не допускается увольнение по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ (ст.376 ТК РФ), работников, избравшихся в состав профорганов в течение двух лет после окончания выборных полномочий (пункт 8.3.2 Отраслевого соглашения...).

9.7. Работодатель обеспечивает за счет своих средств на рабочих местах штатных Работников профкома проведение специальной оценки условий труда одновременно с оценкой условий труда Работников предприятия, если эти рабочие места размещаются в помещениях, предоставляемых в пользование первичной профсоюзной организации и оснащенных оборудованием, техникой в соответствии с законодательством (пункт 8.4.1 Отраслевого соглашения...).

10. К коллективному договору прилагаются:

Приложение № 1. Соглашение по охране труда.

Приложение № 2. Правила внутреннего трудового распорядка ФКП «НИЦ РКП».

Приложение № 3. «Перечень профессий, должностей и норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников ФКП «НИЦ РКП».

Приложение № 4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.09г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».