



Председатель
первичной профсоюзной
организации

Директор
ФКП «ГосНИИХП»

РОСПРОФПРОМ-ГОСНИИХП



Е.А. Тихонова

июль 2020 г.



Р.Ф. Гатина

«24» июля 2020 г.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ИНСТИТУТ ХИМИЧЕСКИХ ПРОДУКТОВ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2020-2022 ГОДЫ

г. Казань,
2020 г.

ГКУ «Центр занятости населения Кировского района»		
Зарегистрировано		
от «30» 07		2020 г.
№ 1034		

начальник
отдела И.И. Бикмуллин

СОДЕРЖАНИЕ

	С.
1. Общие положения	3
2. Социальное партнерство	5
3. Производственные и финансовые отношения	8
4. Трудовые отношения, режим труда и отдыха	9
5. Оплата труда	15
6. Охрана труда и здоровья	19
7. Социальные гарантии, льготы и компенсации	23
8. Работа с молодежью	28
9. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала	29
10. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации	31
11. Контроль за выполнением коллективного договора	35
12. Ответственность сторон	36
13. Заключительные положения	37
Приложение № 1 – Положение о премировании работников производственных и рабочих содействующих подразделений	38
Приложение № 2 – Положение о единовременном поощрении работников, отличившихся при выполнении особо важных производственных заданий	48
Приложение № 3 – Положение о выплате вознаграждения по итогам работы за год	52
Приложение № 4 – Положение о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет работникам института	57
Приложение № 5 – Перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера	67
Приложение № 6 – Перечень лекарств в аптечку	71
Приложение № 7 – Положение о выдаче займа молодым сотрудникам института на решение жилищных вопросов	72
Приложение № 8 – Положение о наставничестве	77

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Предметом Коллективного договора на 2020-2022 годы является регулирование социально-трудовых отношений на предприятии между Работниками и Работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Федеральное казенное предприятие «Государственный научно-исследовательский институт химических продуктов», далее по тексту ФКП «ГосНИИХП», в лице директора, действующего на основании Устава предприятия, именуемого далее «Работодатель», с одной стороны;

- Работники ФКП «ГосНИИХП», далее по тексту «Работники», интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация Государственного научно-исследовательского института химических продуктов Российского профсоюза работников промышленности (РОСПРОФПРОМ) в лице председателя первичной профсоюзной организации РОСПРОФПРОМ-ГОСНИИХП, далее по тексту Первичной профсоюзной организации ФКП «ГосНИИХП», действующего на основании Устава Российского профсоюза работников промышленности, с другой стороны.

1.3 Первичная профсоюзная организация ФКП «ГосНИИХП» представляет интересы работников, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, интересы всех работников независимо от их членства при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.4 Действие Коллективного договора распространяется:

- на Работодателя;

- на всех Работников предприятия.

- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из данной организации, в части специально оговоренных льгот.

1.5 Условия настоящего Коллективного договора обязательны к применению Работодателем и Работниками, а также при заключении

трудовых договоров с Работниками, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора в него, по взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения, за исключением условий, ограничивающих права или снижающий уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

1.9. Первичная профсоюзная организация ФКП «ГосНИИХП» вправе потребовать приостановки исполнения управленческих актов, принятых в нарушение Коллективного договора, иных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, законодательства о труде.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования представителя работников.

1.11. При реорганизации, ликвидации любой из сторон Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, ликвидации.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие для Работодателя:

- в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Работодателя;

- при смене формы собственности Работодателя - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при реорганизации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;

- при ликвидации Работодателя - в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В период действия Коллективного договора, при условии соблюдения его требований, Стороны обязуются устранять причины и

обстоятельства, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров.

1.14. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов Коллективного договора, заключения Коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия по РСТО).

1.15. Стороны Коллективного договора обеспечивают доведение Коллективного договора до всех работников предприятия в течение 1 месяца, а также доведение Коллективного договора до всех вновь поступающих работников при их приеме на работу.

1.16. Работники предприятия признают Первичную профсоюзную организацию ФКП «ГосНИИХП» единственным представителем интересов работников, предоставляют право Первичной профсоюзной организации ФКП «ГосНИИХП» договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва конференции трудового коллектива. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в письменном виде в качестве приложения к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Стороны:

- строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие Работодателя, повышение уровня жизни работников и их социально-правовую защиту;

- обеспечивают реализацию принципов социального партнерства при проведении реструктуризации промышленности, образовании интегрированных структур;

- руководствуются едиными сроками проведения коллективных переговоров по заключению Коллективного договора - январь-март;

- признают, что никто не имеет права угрожать работнику увольнением, сокращением, принуждать к труду, не обусловленному трудовым договором.

Стороны обязуются:

2.1 Содействовать реализации Коллективного договора на предприятии.

2.2 При разрешении коллективных трудовых споров использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

2.3 Признавать и уважать права каждой стороны и добросовестно выполнять все обязательства.

Работодатель обязуется:

2.4 Не совершать действий, которые могут повлечь ограничение прав Работников, предусмотренных Коллективным договором.

2.5 Обеспечивать беспрепятственное посещение предприятия, где работают члены РОСПРОФПРОМ, представителями РОСПРОФПРОМ (с соблюдением установленного порядка).

2.6 Руководствоваться настоящим Коллективным договором при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы и гарантии работников.

2.7 Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации ФКП «ГосНИИХП» в управлении Организацией, в заседаниях коллегиальных органов управления (с правом совещательного голоса) с предоставлением необходимых рабочих документов в соответствии со ст. 53 ТК РФ.

2.8 Оказывать работникам бесплатную консультативную помощь по вопросам социально-трудовых отношений.

2.9 Обеспечивать систематическое информирование первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам Работодателя предоставлением локальных нормативных актов и других необходимых документов, а также участием в совещаниях, заседаниях, конференциях, научно-техническом совете и др.

2.10 Выделять средства на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии, на обучение представителей сторон социально-трудовых отношений (в пределах сумм, утвержденных бюджетом Работодателя).

2.11 Совместно с первичной профсоюзной организацией ФКП «ГосНИИХП» представлять два раза в год в Отраслевую комиссию отчеты о

выполнении Отраслевого соглашения и Коллективного договора по согласованной форме (по итогам за полугодие - к 1 сентября отчетного года, по итогам за год - к 1 апреля года, следующего за отчетным).

Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.12 Выполнять следующий ряд мер:

- представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

- содействовать успешному выполнению производственных и научных программ предприятия с целью сохранения и увеличения количества рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставлению работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором. Сотрудничать на принципах социального партнерства с Работодателем в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом экономических отношений; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей:

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего договора, локальных нормативных актов, действующих на предприятии;

- разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их выполнения.

2.13 Своевременно информировать Работодателя о планируемых Первичной профсоюзной организацией коллективных действиях.

2.14 Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно при ведении коллективных переговоров. Нарушение влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.15 Осуществлять контроль за выполнением Отраслевого соглашения на ФКП «ГосНИИХП» в рамках настоящего Коллективного договора, а

также обращаться по существу вопроса к представителям Работодателя или в Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

2.16. Работники предприятия обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, своевременно и качественно выполнять приказы и распоряжения администрации,
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по технике безопасности и охране труда,
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт, научные разработки.
- обеспечить изготовление продукции высокого качества на основе строгого соблюдения технологического процесса.
- обеспечить сохранность собственности работодателя, не допускать случаев бесхозяйственного отношения к имуществу работодателя, пресекать попытки хищения материальных ценностей и нанесения вреда предприятию.
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать индивидуальные права друг друга, в случае разногласий решать конфликты путем переговоров.
- не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную и коммерческую тайну, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей.

3. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ И ФИНАНСОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны обязуются:

3.1. Принимать меры, направленные на:

- создание условий для обеспечения успешной хозяйственной деятельности Работодателя;
- стимулирование технического перевооружения Работодателя, внедрение инновационных технологий и современного высокопроизводительного и высокотехнологичного оборудования и на этой базе повышения производительности труда;
- привлечение и закрепление на предприятии молодежи;
- повышение престижа рабочих и инженерных профессий.

Работодатель обязуется:

3.2. Не допускать без уведомления Первичной профсоюзной организации ФКП «ГосНИИХП» принятия решения о массовом сокращении рабочих мест, изменению условий и оплаты труда, введению режима неполного рабочего времени.

Первичная профсоюзная организация ФКП «ГосНИИХП» обязуется:

3.3. Содействовать Работодателю в решении вопросов по выполнению производственных планов, повышению производительности труда, укреплению трудовой дисциплины, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудового законодательства.

3.4. Принимать участие и осуществлять контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства Работников, в разработке и реализации мероприятий, направленных на создание новых рабочих мест через выборные органы РОСПРОФПРОМ, региональные службы занятости.

3.5. Проводить обучение Работников, избранных в состав органов РОСПРОФПРОМ, по основным направлениям социально-трудовых отношений.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**Стороны договорились:**

4.1. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с законодательством, Отраслевым соглашением, Коллективным договором, локальными нормативными актами, не подлежат применению.

4.2. Первичная профсоюзная организация ФКП «ГосНИИХП» периодически осуществляет проверки соблюдения законодательства в части заключения, изменения и расторжения трудовых договоров с Работниками, с целью предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, обращений работников в правоохранительные органы с жалобами.

4.3. О приоритете трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок. Не допускается перезаключение трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры, за исключением случаев, когда перезаключение осуществляется в силу

требований законодательства либо по инициативе Работника.

4.4. Работодатель принимает решения и издает локальные нормативные акты с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ФКП «ГосНИИХП»:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- режим рабочего времени на предприятии;
- перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах;
- применение суммированного учета рабочего времени;
- системы нормирования труда;
- образцы трудовых договоров между Работодателем и Работниками;
- организацию работы в вечернее и ночное время и конкретные размеры повышения оплаты труда в вечернее и ночное время;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам;
- льготы для работников или отдельных категорий работников;
- графики сменности, порядок перехода из одной смены в другую, порядок предоставления выходных дней работникам в условиях непрерывного производства;
- второй выходной день при пятидневной рабочей неделе;
- размер и порядок выплаты работникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;
- очередность предоставления отпусков; систему оплаты труда;
- порядок и сроки индексации заработной платы; виды поощрения работников и порядок их применения;
- применение мер, предусмотренных в статье 74 Трудового кодекса Российской Федерации;
- производство сверхурочных работ и привлечение работников к работе в выходные дни;
- дни выплаты заработной платы;
- условия и порядок перечисления заработной платы работников на их расчётный счет в банке;

- конкретный размер повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками;

- необходимые меры при угрозе массовых увольнений; форму расчетного листка работника;

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя.

4.5. Не допускается изменение определенных Сторонами условий трудового договора, ухудшающих положение работников по причинам, не указанным в части первой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, и связанное с этим увольнение работников по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Не допускается принуждение работников к:

- изменению трудового договора в связи с введением режима неполного рабочего времени;

- заключению срочного трудового договора с пенсионерами по возрасту, работающими на предприятии по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок;

- уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

- подписанию (подаче) заявления об увольнении по сокращению численности (штата) без отработки двухмесячного срока в связи с предупреждением о предстоящем высвобождении;

- подаче заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации Работодателя или в связи с сокращением численности или штата.

4.7. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль предоставления отпусков Работникам.

4.8. Перевод на другую постоянную работу по инициативе Работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в институте на другое рабочее место, в

другое структурное подразделение, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу в институте с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.9. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации ФКП «ГосНИИХП».

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха, График рабочего времени утверждается приказом директора и согласовывается с Профсоюзным комитетом.

4.11. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), а максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать - 8 часов (ст. 94 ТК РФ).

Для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

4.12. В производственных подразделениях в случае производственной необходимости по организации непрерывного производства могут применяться графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха (не менее двойной продолжительности смены) по графику.

Графики утверждаются директором института и согласовываются с председателем профсоюзного комитета.

4.13. По соглашению между работниками и работодателем отдельным категориям работников в институте могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется

устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работникам производится пропорционально отработанному ими времени.

При этом работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.14. Инженерно-техническим и научным работникам научных подразделений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, участвующим в организации и освоении оборудования и технологии, изготовлении или испытании новых видов продукции и изделий, выпуске укрупненных образцов и их опытных партий в лабораторных и производственных условиях, устанавливается сокращенный рабочий день в те дни, когда они были заняты во вредных и (или) опасных условиях труда не менее 80 % рабочего времени, рабочий день уменьшается на 1 час.

Для работников, занятых непосредственно на малярных работах, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени на 1 час в те дни, когда они были заняты во вредных условиях труда не менее 80 % рабочего времени.

4.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.16. Стороны согласились, что по инициативе работников, по согласованию с Первичной профсоюзной организацией, в интересах коллектива и с целью эффективного использования рабочего времени работодатель может перенести день отдыха на другой день, с тем, чтобы объединить его с ближайшими праздничными днями с условием соблюдения режима и графика рабочего времени.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

предоставляется работникам общей продолжительностью 28 календарных дней (ст. 123, 114, 115 ТК РФ).

4.18. В удобное время отпуск предоставляется работникам, имеющих двух и более детей в возрасте до 12 лет, а также матерям, в одиночку воспитывающим детей.

При наличии производственной возможности по заявлению работника отпуск может быть предоставлен ему вне графика.

4.19. 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 календарных дней.

4.20. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.20.1. Работникам института, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью 7-14 календарных дней согласно результатам СОУТ и утвержденному на текущий момент «Списку производств, работ, профессий и должностей ФКП «ГосНИИХП» с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск;

4.20.2. Работникам с ненормированным рабочим днем - 3 календарных дня (ТК РФ);

4.20.3. Работникам, имеющим ученую степень:

- кандидата наук - 2 календарных дня;
- доктора наук - 3 календарных дня.

4.20.4. Работникам, являющимся соискателями ученой степени или обучающимся в аспирантуре, на подготовку и защиту диссертационной работы - 14 календарных дней.

4.21. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- матерям – одиночкам, воспитывающим детей до 14 лет, - до 14 календарных дней в любое удобное для них время.

4.22. Отдельным подразделениям и должностям (профессиям) с

вредными и (или) опасными условиями труда первой степени по согласованию с руководством института и профсоюзной организацией устанавливается 36-часовая сокращенная рабочая неделя и предоставляется дополнительный отпуск в соответствии с законодательством РФ.

4.23. 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.

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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем».

4.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику по его письменному заявлению и его согласованию с непосредственным руководителем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. В случае отработанных часов в этот день проводить оплату по фактически отработанному времени.

4.25. Сведения о трудовой деятельности работника на предприятии ведутся в электронном и бумажном форматах. Порядок ведения трудовых книжек на предприятии определяется Работодателем согласно действующего законодательства РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны обязуются:

5.1. Проводить политику в области оплаты труда, направленную на:

- обеспечение зависимости оплаты труда от его результатов;
- повышение доходов работников за счет роста производительности труда и объемов производства.

5.2. Устанавливать:

- системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), согласно утверждённой приказом директора схеме должностных окладов по согласованию с Первичной профсоюзной организацией;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с «Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера» по согласованию с Первичной профсоюзной организацией;

- доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также системы премирования по согласованию с Первичной профсоюзной организацией.

5.3. Осуществлять анализ уровня заработной платы, своевременности её выплаты, занятости работников, выработать предложения по улучшению экономического положения Работодателя и Работников.

5.4. Содействовать урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда на предприятии.

5.5. При обеспеченности подразделений объемами работ более 100 % и своевременных финансовых поступлений работникам, выполняющим работы по НИОКР, поставочным договорам и услугам на период их выполнения, могут устанавливаться надбавки, на основании приказа директора института, в соответствии с «Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера».

Работодатель обязуется:

5.6. В период действия настоящего Коллективного договора обеспечить повышение минимального размера заработной платы неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда и соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) на уровне не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

5.7. Обеспечить величину тарифной части (т.е. оплаты по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам)) в структуре фонда оплаты труда работников предприятия не менее 60 процентов, а на производстве с регламентируемыми процессами - не менее 70 процентов.

5.8. Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в том

числе находились в очередном отпуске, выплачивать вознаграждение (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере среднего дневного заработка за каждый нерабочий праздничный день.

5.9. Проводить индексацию заработной платы не реже одного раза за календарный год одновременно для всех категорий Работников на величину не менее индекса - дефлятора в Российской Федерации и в соответствии с действующим законодательством.

Рост заработной платы Работников в связи с проведением индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.10. Производить выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца:

- не позднее 20 числа расчетного месяца за первую половину в размере не ниже 40% месячной тарифной ставки (оклада) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности);

- до 08 числа месяца, следующего за расчётным - за вторую половину месяца.

5.11. Производить оплату труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих в институте согласно утвержденной приказом директора схеме должностных окладов, штатным расписанием и трудовыми договорами с учетом квалификации работников и объема выполняемых ими работ.

5.12. Предусматривать в системах стимулирования труда при наличии финансовых возможностей вознаграждение для Работников.

Порядок, размеры и условия вознаграждения изложены в действующих:

- «Положении о премировании работников производственных и рабочих содействующих подразделений» (Приложение № 1);

- «Положении о единовременном поощрении работников, отличившихся при выполнении особо важных производственных заданий» (Приложение № 2);

- «Положении о выплате вознаграждения по итогам работы за год» (Приложение № 3);

- «Положении о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет работникам ФКП «ГосНИИХП»» (Приложение № 4);

- «Положении «Лучший работник года».

5.13. Производить доплаты и надбавки к основной заработной плате согласно утвержденному «Перечню видов выплат компенсационного и стимулирующего характера» (Приложение № 5).

5.14. Устанавливать, в соответствии с п. 5.15 Отраслевого соглашения, работникам, занимающим штатные должности на предприятии, ученые степени, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ежемесячные доплаты за ученую степень:

- доктора наук - не менее 7000 рублей;
- кандидата наук - не менее 3000 рублей.

5.15. Оплачивать каждый час работы в ночное и вечернее время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях:

- в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - не менее 40% часовой тарифной ставки;
- в вечернее время (с 18 часов до 22 часов) - не менее 20% часовой тарифной ставки.

Работникам, привлекаемым к работам на основании приказа директора, оплачивать так же часы сверхурочной работы и часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на ночное и вечернее время.

5.16. Представлять Первичной профсоюзной организации ФКП «ГосНИИХП» по запросу информацию о выделении средств на оплату труда и иную информацию, касающуюся социально-трудовых отношений (с обеспечением защиты персональных данных работников).

5.17. Выплату заработной платы производить в денежной форме в рублях, в том числе на банковскую карту работника согласно личному заявлению.

5.18. Для исчисления среднего заработка продолжительность расчетного периода принимать равной 12 календарным месяцам для оплаты отпуска, компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия при увольнении и так далее, т.е. независимо от того, с каким событием связано исчисление среднего заработка.

5.19. Всем сотрудникам института, уходящим в очередной отпуск, оказывать материальную помощь в размере не менее 5000 рублей, но не более 1 раза в год, на основании личного заявления.

5.20. Производить доплаты до МРОТ работникам, полностью

отработавшим за отчетный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) (ч. 3 ст. 133 ТК РФ)

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Проводить мониторинг условий труда работников для определения профессиональных рисков.

6.2. Обеспечить выполнение ежегодного соглашения по охране труда с учетом итогов проведенной СОУТ и выполнить комплекс организационных, технических и экологических мероприятий в установленные сроки.

6.3. Обеспечить расходование средств, выделяемых на улучшение условий и охраны труда и снижение уровней профессиональных рисков (на основании Приказа Минздравсоцразвития России № 181н от 1 марта 2012 г.).

6.4. Обеспечить проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников в соответствии со списками контингента и поименным списком (ст.213 ТК РФ; приказ Министра здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011г. № 302 Н).

6.5. Обеспечить приобретение и своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств в соответствии с утвержденными нормами.

6.6. Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, гарантии и компенсации по результатам СОУТ, предусмотренные ТК РФ.

6.7. Информировать Работников во время вводного инструктажа об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся льготах и компенсациях.

6.8. Обеспечить своевременное проведение обучения и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов, рабочих, уполномоченных лиц по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.ст. 212, 219, 225 ТК РФ) и постановление Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.2003г. № 1/29).

6.9. Обеспечить своевременное проведение специальной оценки условий труда на основании Федерального закона РФ № 426-ФЗ от 28.12.2013 года. В комиссию по СОУТ включать председателя (представителя) профсоюзного комитета.

6.10. Обеспечить бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленных наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов (приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009г. № 45Н).

6.11. Обеспечить бесплатную выдачу работникам на работах с особо вредными условиями труда лечебно-профилактического питания по нормам и условиям, утверждаемым в соответствии с Положением, утвержденным и введенным в действие приказом № 689 от 03.06.2015г.

6.12. Обеспечить соблюдение должностными лицами и ИТР требований охраны труда, технологической и производственной дисциплины, графиков планово-предупредительных ремонтных работ.

6.13. Обеспечить бесперебойную работу инженерных сооружений, коммуникации и вентиляции, а также надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, аптек, укомплектованных набором лекарственных средств в соответствии с «Перечнем лекарств в аптечку» (Приложение № 6).

6.14. Принимать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ФКП «ГосНИИХП».

6.15. Предоставлять ежегодно Первичной профсоюзной организации ФКП «ГосНИИХП» аналитическую информацию о состоянии условий и охраны труда, травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.16. Предоставлять по запросу Первичной профсоюзной организации ФКП «ГосНИИХП» нормативно-правовую документацию по охране труда.

6.17. Сообщать в РОСПРОФПРОМ о групповых, тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом. По окончании расследования в течение 3 дней направлять в РОСПРОФПРОМ копии актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве по форме Н-1 и заключения государственного инспектора по охране труда (при наличии).

6.18. Выплачивать единовременную материальную помощь:

– семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники, в размере десятикратного заработка погибшего за последние 12 календарных месяцев;

– при получении инвалидности от несчастного случая или профессионального заболевания при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники в размере, кратном заработку пострадавшего за последние 12 календарных месяцев: I группа - пятикратного; II группа - трехкратного; III группа - двукратного.

6.19. Не препятствовать уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда осуществлять проверку состояния условий и охраны труда и осуществлять свои обязанности в соответствии с ТК РФ и «Положением об уполномоченных...».

6.20. В недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в Первичную профсоюзную организацию ФКП «ГосНИИХП» о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

6.21. Предоставлять уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда еженедельно не менее 2 часов рабочего времени для исполнения ими своих обязанностей с сохранением заработка по основной работе. За активную работу поощрять уполномоченных по охране труда.

6.22. Осуществлять увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия Первичной профсоюзной организации.

6.23. Включать уполномоченного по охране труда профсоюза в комиссии по испытаниям и приёмке вновь вводимых в эксплуатацию средств производства.

6.24. Обеспечить выполнение организационных мероприятий по профилактике ВИЧ-инфицирования.

Стороны договорились:

6.25. Работникам предприятия, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором.

В соответствии с положениями пункта 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 г. порядок и условия осуществления указанных мер не могут быть ухудшены, а размеры - снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами компенсационных мер, фактически реализовывавшихся в отношении указанных работников до проведения специальной оценки условий труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения ранее реализуемых компенсационных мер.

Работодатель и Первичная профсоюзная организация ФКП «ГосНИИХП» обязуются:

6.26. Организовывать и проводить регулярные проверки состояния охраны труда на предприятии.

Первичная профсоюзная организация ФКП «ГосНИИХП» имеет право:

6.27. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.28. Оказывать Работодателю практическую и методическую помощь в улучшении условий и охраны труда, обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.29. Содействовать проведению на предприятии мероприятий по охране труда.

Работники обязуются:

6.30. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.31. Использовать при работе средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.32. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.33. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на

производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.34. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские обследования работникам с вредными и особо вредными условиями труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Гарантировать обеспеченность детей Работников путевками в детские оздоровительные учреждения.

7.2. Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со сметой, согласованной с первичной профсоюзной организации, в размере - до 0,5 % от Фонда оплаты труда Работодателя.

7.3. Осуществлять пенсионное, социальное и медицинское страхование Работников.

7.4. Обеспечивать доставку работников до места жительства в ночное время с 22.00 до 6.00 по окончании работы.

7.5. При заключении трудового договора оплату предварительного медицинского осмотра производить за счет работодателя по предоставлению подтверждающих финансовых документов.

7.6. Обустроить велосипедную парковку для сотрудников.

7.7. Предоставлять каждому работнику предприятия, на условиях, установленных Коллективным договором, социальный пакет, включающий:

7.7.1. организацию питания:

- в ЛКК общественное питание в столовой;
- для работников института, не пользующихся столовой (в производственных подразделениях) организация комнат (мест) для приема пищи, оснащенные необходимыми бытовыми приборами;
- обеспечение питьевой водой надлежащего качества;
- производство индексации стоимости талонов на лечебно-профилактическое питание (рацион № 4) в соответствии с повышением стоимости продуктов.

7.7.2. организацию и финансирование медицинского пункта;

7.7.3. дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 1 дня в год

многодетным работникам, а также работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет;

7.7.4. различные виды материальных поощрений:

7.7.4.1. приобретение новогодних подарков всем сотрудникам института стоимостью не менее 400 рублей.

7.7.4.2. выплату пенсионерам, проработавшим в институте до ухода на пенсию не менее 10 лет, материальной помощи в размере не менее 600 рублей один раз в год ко Дню пожилых людей.

7.7.4.3. выплату материальной помощи ко Дню Победы:

- участникам войны в размере не менее 2000 рублей;
- труженикам тыла в размере не менее 700 рублей.

7.7.4.4. выплату один раз в год в декаду инвалидов материальной помощи в размере не менее 800 рублей работающим инвалидам II, III группы.

7.7.4.5. выплату ежемесячно материальной помощи в размере 50 % от минимальной оплаты труда по РФ неработающим инвалидам I и II группы, ушедшим на пенсию в результате профессионального заболевания или несчастного случая независимо от стажа, а общего заболевания - при стаже работы в институте не менее 10 лет до достижения ими пенсионного возраста согласно заявлению и справке ВТЭК.

7.7.4.6. дополнительное премирование всех работников института при наличии сформированных фондов в связи с праздниками Дня защитника Отечества и Международного женского Дня в размере не ниже 500 рублей.

7.7.4.7. дополнительное премирование работников за счет средств на оплату труда или других источников за особые достижения в труде и в связи с юбилейными датами 50, 60, 70, 75 и 80 лет:

- при непрерывном стаже работы в институте 10 лет и более - в размере должностного оклада;
- при непрерывном стаже работы в институте 5 лет и более - в размере 75 % должностного оклада;
- при непрерывном стаже работы в институте более 3 лет - в размере 50 % должностного оклада.

7.7.4.8. ежемесячную материальную помощь сотрудникам предприятия, являющимися матерями-одиночками по предъявлению ими заявления и справки по форме № 25, утвержденной постановлением

Правительства РФ № 12 от 31.10.1998, либо свидетельства о смерти кормильца, в размере не менее 1000 рублей на ребёнка.

7.7.4.9. частичную компенсацию стоимости путевок в санатории и детские оздоровительные центры детям-инвалидам и детям в возрасте до 14 лет работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве.

7.7.4.10. частичную компенсацию стоимости путевок в оздоровительные лагеря отдыха в летний период для детей сотрудников до 16 лет предоставляются на основании заявления родителя. Путевки могут приобретаться как предприятием за полную стоимость, так и родителем самостоятельно. Размер родительского взноса от стоимости путевки определяется совместным решением администрации и профкома.

7.7.4.11. работникам, уходящим в очередной отпуск, оказывать материальную помощь в размере не менее 5000 рублей, но не более 1 раза в год, на основании личного заявления Работника.

7.8. В соответствии с утвержденными программами, локальными нормативными актами, Коллективным договором и при условии наличия дополнительных средств доходной части бюджета Работодателя вводить дополнительные социальные льготы для Работников, такие как

7.8.1. профилактическую вакцинацию;

7.8.2. возможность участия работников ФКП «ГосНИИХП», нуждающихся в улучшении жилищных условий, в программе выдачи займа на приобретение (строительство) жилья в соответствии с «Положением о выдаче займа молодым сотрудникам института на решение жилищных вопросов», утвержденным ФКП «ГосНИИХП», при наличии финансовой возможности предприятия (Приложение № 7).

7.9. Совместно с первичной профсоюзной организацией организовывать и финансировать мероприятия, связанные с проведением спартакиад, оздоровительных и культурно-массовых мероприятий.

7.10. Совместно с первичной профсоюзной организацией организовывать и финансировать для детей работников новогодние подарки в размере не менее 400 рублей.

7.11. Локальные нормативные акты, устанавливающие перечень льгот, их размер и порядок предоставления, принимаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.12. В целях укрепления здоровья и развития социальной защищенности работников Работодатель стремится реализовать следующие мероприятия:

- проводить физкультурно-оздоровительную работу и развивать массовые виды спорта среди работников и членов их семей;
- проводить систематическую пропаганду здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием средств массовой информации Работодателя.

7.13. Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились включать в настоящий Коллективный договор следующие льготы для Работников с отнесением затрат на финансовые результаты деятельности Работодателя:

- единовременное вознаграждение при уходе на пенсию по возрасту. Минимальное вознаграждение выплачивать в размере должностного оклада работника. В случае исключительного трудового вклада работника работодатель имеет право выплатить вознаграждение в размере двух окладов;
- ежемесячное вознаграждение за выслугу лет;
- в случае смерти работника предприятие оказывает материальную помощь на погребение не менее 10000 рублей через членов их семей или сотрудников предприятия.

7.14. Дополнительные льготы и выплаты, сверх предусмотренных законами и нормативными актами Российской Федерации:

- при рождении (усыновлении) ребенка выплачивается материальная помощь при условии работы на предприятии не менее 1 года, в размере не менее 5000 рублей каждому работнику;
- при вступлении в брак работнику выплачивается материальная помощь при условии работы на предприятии не менее 1 года, в размере 3000 рублей.
- в случае смерти близких родственников (родителей, супругов, детей) в размере не менее 3500 рублей;
- по заявлению работника при рождении ребенка в день выписки жены из роддома мужу предоставляется один оплачиваемый день.

7.15. Стороны пришли к соглашению, что Работникам предоставляются дни с сохранением заработной платы:

- 3 календарных дня в случае:

- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены, родных: братьев и сестер);

- свадьбы работника,

- 1 календарный день на свадьбу детей.

7.16. Оплачиваемый день матери учащихся 1 класса в первый день учебного года.

7.17. Предоставлять женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком с 1,5 до 3-х летнего возраста, материальную помощь в размере минимальной оплаты труда по РФ ежемесячно с сохранением непрерывного стажа работы.

7.18. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, один оплачиваемый день отдыха в месяц при условии полной занятости в предыдущем месяце.

7.19. Производить доплату до оклада, Работникам, находящимся в командировках, если начисленный за время командировки средний заработок меньше текущей заработной платы.

7.20. Производить доплату за проезд в общественном транспорте до места работы, Работникам, живущим за пределами города Казани, согласно совместному решению профкома и администрации из расчета 50 % стоимости проезда в день, согласно отработанному времени.

7.21. По совместному решению профкома и администрации оказывать материальную помощь Работникам при сборе своих детей в школу.

7.22. Работодатель вправе:

- выделять средства на организацию отдыха и оздоровление трудящихся;

- приобретать тренажеры и спортивный инвентарь для спортивного зала;

- способствовать проведению конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и т.д.;

- поощрять победителей конкурсов.

- оказывать материальную помощь при тяжелом материальном положении на основании заявления по представлению председателя профсоюзного комитета.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.23. Содействовать проведению мероприятий по оздоровлению работников и членов их семей.

7.24. Осуществлять контроль использования средств, предназначенных на социальное страхование, в том числе на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников.

7.25. Оформлять членам профсоюза ходатайства для приобретения санаторно-курортных путевок со скидкой в санатории профсоюза и в санатории с программой лояльности членам профсоюза.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В целях сохранения и развития потенциала предприятия, повышения престижа оборонной отрасли промышленности, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) в производственном процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи

Стороны договорились:

8.1. Создавать и содействовать работе общественного молодежного совета, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности предприятия.

8.2. Разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, создавать специальные фонды поддержки деятельности молодежного совета.

8.3. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

8.4. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

8.5. Создавать благоприятные условия для подготовки кадров через аспирантуру Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национально-исследовательский технологический университет» (КНИТУ).

8.6. Организовывать работу научно-педагогических кадров (соруководителей) аспирантов с целью преемственности научного опыта. Порядок организации работы изложен в Положении о научном соруководителе (консультанте, наставнике) аспиранта.

8.7. Формировать резерв кадров из молодых перспективных специалистов, с предоставлением преимущественных прав в соответствии с Положением «Резерв кадров».

8.8. Разрабатывать планы и проводить мероприятия по предотвращению утечки молодых работников из предприятия.

Работодатель обязуется:

8.9. В целях привлечения молодежи на предприятие создавать условия для стимулирования труда молодежи, осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации молодых работников.

8.10. Предоставлять выплаты единовременного пособия молодому работнику после окончания учебного учреждения (впервые поступившему на работу на предприятие) в размере не менее 5000 рублей. Выплату производить по истечении 6 месяцев после начала работы (при увольнении в течение года данную сумму удержать).

8.11. Предоставлять займы (долгосрочные кредиты) молодым работникам, нуждающихся в улучшении жилищных условий, для приобретения (строительства) жилья по совместному решению Сторон в соответствии с «Положением о выдаче займа молодым сотрудникам института на решение жилищных вопросов», утвержденным ФКП «ГосНИИХП», при наличии финансовой возможности предприятия (Приложение № 7).

9. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

Стороны договорились:

9.1. В соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации установить, что массовым увольнением при сокращении численности или штата Работников считается:

- увольнение 50 и более Работников в течение 30 календарных дней;
- увольнение 200 и более Работников в течение 60 календарных дней;
- увольнение 500 и более Работников в течение 90 календарных дней.

9.2. Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией осуществляет работу по прогнозированию высвобождения Работников, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией:

9.3. В случае недостаточной обеспеченности объемами работ отдельных подразделений института, изменении организационных или технологических условий труда, в целях предотвращения сокращения сотрудников и сохранения рабочих мест работодатель имеет право с учетом мнения профкома института: (ст. № 372 ТК РФ)

- Вводить режим неполного рабочего времени (ст. № 74 ТК РФ).
- Временно приостанавливать найм работников на вакантные рабочие места.
- Привлекать работников с их согласия для выполнения других работ, не оговоренных в Перечне их обязанностей.

Работодатель обязуется:

9.4. Принимать решение о массовом высвобождении работников после консультаций с профсоюзным комитетом.

9.5. При массовых увольнениях при сокращении численности или штата работников, ликвидации предприятия работодатель информирует об этом профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Трехмесячный период работодатель и профсоюзный комитет используют для проведения переговоров, обмена информацией и иной работы, направленной на снижение уровня сокращения работников, выполнение мероприятий по обеспечению занятости.

9.6. Предоставлять работникам, высвобождаемым по сокращению численности или штата работников, за два месяца до увольнения свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

9.7. При выходе предприятия из кризисной ситуации, увеличении объема работ сообщать об имеющихся вакансиях в средствах массовой информации, доступных для населения данной местности, и в течение месяца после опубликования информации принимать на работу преимущественно

работников, ранее уволенных в связи с сокращением штатов или переведенных в другие организации.

9.8. Сохранять среднюю заработную плату на весь период обучения при направлении по инициативе Работодателя Работников на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства.

9.9. Организовывать адаптацию и профессиональную подготовку принятых работников, их приспособление к трудовому коллективу с помощью наставников.

9.10. Устанавливать единовременное вознаграждение наставнику при успешном и своевременном прохождении итогового экзамена стажера в соответствии с «Положением о наставничестве» (Приложение № 8).

9.11. Устанавливать соответствия способностей, мотиваций и других качественных характеристик работников требованиям должности и рабочего места, возможностей их развития и служебного продвижения посредством проведения деловой оценки в соответствии с «Положением о деловой оценке».

9.12. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации Работников за счет средств Работодателя.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.13. Обеспечивать содействие предприятию при проведении конкурсов профессионального мастерства.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

Стороны договорились:

10.1. Первичная профсоюзная организация имеет право проводить собрания, конференции, заседания в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Работодателя при условии заблаговременного согласования первичной профсоюзной организацией даты и времени их

проведения.

Работодатель выделяет для этих целей помещения в согласованном порядке и согласованные сроки.

10.2. Профсоюзный комитет имеет право через средства информации, имеющиеся на предприятии:

- информировать Работников о деятельности профсоюзных структур всех уровней;
- излагать позицию и решения первичной профсоюзной организации;
- оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.3. Председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации предоставляется право свободного входа и выхода с территории ФКП «ГосНИИХП» в период с 8 до 20 часов.

10.4. Председатель и заместитель председателя первичной профсоюзной организации могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию и переведены на другую работу только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации;
- уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия республиканского комитета РОСПРОФПРОМ.

10.5. Работники, избранные (делегированные) в органы РОСПРОФПРОМ и его территориальные организации, могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию и переведены на другую работу только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;
- уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.6. Работники, избранные (делегированные) в органы первичной профсоюзной организации, могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию и переведены на другую работу только с предварительного согласия первичной профсоюзной

организации;

– уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

10.7. Представители со стороны Работников в Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Комиссии по трудовым спорам, Комиссии по охране труда и других совместных с Работодателем комиссиях могут быть:

– подвергнуты дисциплинарному взысканию только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации;

– уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

10.8. Уполномоченные по охране труда могут быть:

– подвергнуты дисциплинарному взысканию только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации;

– уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

10.9. Предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и заработка для выполнения своих общественных обязанностей, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов (ст.374 ТК РФ).

10.10. Работнику, освобожденному от работы на предприятии в связи с избранием его на освобожденную выборную должность в органы РОСПРОФПРОМ, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) на том же предприятии.

10.11. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и Работники предприятия в

соответствии с Коллективным договором.

10.12. Совместно принимать решения о представлении к присвоению почетных званий и награждению ведомственными знаками отличия выборных и штатных профсоюзных работников и профсоюзных активистов.

Работодатель обязуется:

10.13. Безвозмездно предоставить выборным органам первичной профсоюзной организации:

– помещения для проведения собраний и заседаний, хранения документации;

– оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям (с обеспечением охраны и уборки);

– оргтехнику, средства связи, транспортные средства и необходимые нормативные правовые документы;

– возможность размещения в доступном для всех работников месте (местах) информации о деятельности профсоюзных структур всех уровней.

10.14. При реорганизации Работодателя предусматривать в передаточных актах (разделительных балансах) правопреемство по созданию условий для деятельности первичной профсоюзной организации.

Перечисление членских профсоюзных взносов и иных денежных средств

10.15. При наличии письменных заявлений Работников Работодатель обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на счета, указанные первичной профсоюзной организацией членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза.

10.16. Основанием для перечисления членских профсоюзных взносов является индивидуальное письменное заявление Работника. Заявление адресуется руководителю предприятия. Заявления хранятся у Работодателя постоянно и на государственное хранение не передаются.

Копия заявления адресуется председателю первичной профсоюзной организации. Копии заявлений (с отметкой Работодателя о приеме) хранятся в первичной профсоюзной организации постоянно и на государственное хранение не передаются.

При реорганизации, переименовании Работодателя заявления, поданные Работниками о перечислении членских взносов и перечислении

денежных средств, сохраняют свою силу.

10.17. Работодатель ежемесячно перечисляет членские профсоюзные взносы в полном объеме после выплаты заработной платы работникам.

10.18. Бухгалтерия Работодателя ежегодно проводит сверку расчетов по членским профсоюзным взносам.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

11.1. Направлять в Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия по РСТО) информацию, необходимую для проведения контроля выполнения Коллективного договора.

11.2. Комиссия по РСТО подводит итоги выполнения Коллективного договора не реже 2-х раз в год (по итогам за полугодие - 1 октября отчетного года, по итогам за год - к 1 апреля года, следующего за отчетным).

О результатах Комиссия по РСТО информирует представителей сторон Коллективного договора.

11.3. Оказывать всестороннее содействие по заключению Коллективного договора на предприятии.

11.4. Освещать в средствах информации результаты выполнения Коллективного договора предприятия.

11.5. Толкование применения норм Коллективного договора осуществляется Комиссией по РСТО и оформляется её решением не позднее 7 календарных дней со дня поступления соответствующего запроса.

Стороны признают:

11.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами Коллективного договора, их представителями.

При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.7. При невозможности выполнения какого-либо положения (нормы) Коллективного договора Работодатель обязан представить в Комиссию по РСТО:

– обоснование с указанием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) в установленный срок и/или в полном

объеме;

– перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;

– протокол консультаций Работодателя с первичной профсоюзной организацией.

11.8. При невыполнении обязательств Коллективного договора:

– в комиссии по РСТО проводятся взаимные консультации по существу представленной информации, готовятся предложения по исправлению создавшегося положения и представляются Сторонам Коллективного договора;

– соответствующие органы Сторон направляют представление Работодателю об устранении этих нарушений, которое им рассматривается в недельный срок со дня получения с последующим письменным информированием Сторон о принятых мерах.

– в случае отказа устранить эти нарушения или недостижения Коллективного договора в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.9. Финансовое обеспечение Коллективного договора осуществляется в зависимости от финансового состояния предприятия. Выплаты по Коллективному договору производятся, в том числе из сформированных фондов: социального, материального и жилищного.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

12.1. За уклонение от участия в переговорах о заключении Коллективного договора, об изменении и дополнении в Коллективный договор и (или) нарушение срока проведения переговоров, необеспечение работы Комиссии по РСТО Работодатель (его представители) несут ответственность, предусмотренную статьями 54 и 55 Трудового кодекса Российской Федерации и статьями 5.28-5.33 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

12.2. В случае нарушения руководителем предприятия (его заместителем) условий Коллективного договора по представлению органов профсоюзной организации может быть применено дисциплинарное взыскание в соответствии со ст. 195 ТК РФ.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Коллективного договора до Работников в течение 1 месяца со дня его подписания.

13.2. Коллективный договор вступает в силу с «24» июля 2020г. и действует 3 года.

13.3. Принятый Коллективный договор направляется: Работодателем - в Минпромторг России, в ГКУ «Центр занятости населения Кировского района»; первичной профсоюзной организацией - в РОСПРОФПРОМ.

Подписано «24» июля 2020 года в пяти экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Приложения к Коллективному договору:

1. Приложение № 1 – «Положение о премировании работников производственных и рабочих содействующих подразделений».

2. Приложение № 2 – «Положение о единовременном поощрении работников, отличившихся при выполнении особо важных производственных заданий».

3. Приложение № 3 – «Положение о выплате вознаграждения по итогам работы за год».

4. Приложение № 4 – «Положение о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет работникам института».

5. Приложение № 5 – «Перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера».

6. Приложение № 6 – «Перечень лекарств в аптечку».

7. Приложение № 7 – «Положение о выдаче займа молодым сотрудникам института на решение жилищных вопросов».

8. Приложение № 8 – «Положение о наставничестве»