

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ
"ЦЕНТР ЭКСПЛУАТАЦИИ ОБЪЕКТОВ НАЗЕМНОЙ
КОСМИЧЕСКОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ"

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 261 от 04.04 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА ПЕРИОД 2017-2020 гг.

ПОДПИСАН СТОРОНАМИ:

От Работодателя:

Генеральный директор
ФГУП «ЦЭНКИ»



Р.Ф. Джураева
« 30 » _____ 2017 г.


От Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ФГУП «ЦЭНКИ»



С.Р. Топузов
« 30 » _____ 2017 г.


СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
Раздел 2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	4
Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	5
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	7
Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА	9
Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ	14
Раздел 7. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА.....	14
Раздел 8. СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.....	15
Раздел 9. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА	15
Раздел 10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ	16
Раздел 11. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ	19
Раздел 12. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ	19
Раздел 13. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА.....	19
Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	20

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Положение о присвоении работникам ФГУП «ЦЭНКИ» звания «Ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ», «Почетный ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ».....	22
---	----

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Федеральным государственным унитарным предприятием «Центр эксплуатации объектов наземной космической инфраструктуры» (далее - ФГУП «ЦЭНКИ», Предприятие) именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице Генерального директора ФГУП «ЦЭНКИ» и работниками ФГУП «ЦЭНКИ» именуемые в дальнейшем «Работники», представленные единым представительным органом работников – первичной профсоюзной организацией ФГУП «ЦЭНКИ», именуемой в дальнейшем «Профсоюз», в лице председателя первичной профсоюзной организации ФГУП «ЦЭНКИ» в целях правового регулирования социально-трудовых отношений, согласования социально-экономических интересов Работников и Работодателя.

1.2. Целями настоящего Коллективного договора являются:
поддержание системы социально-трудовых отношений на Предприятии;
установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
повышение уровня жизни Работников Предприятия;
создание благоприятного психологического климата в коллективе;
практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.3. Коллективный договор разработан постоянно действующей согласительной комиссией по разработке и сопровождению Коллективного договора и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует по 30 марта 2020 г.

1.4. Условия настоящего коллективного договора распространяются на всех Работников ФГУП «ЦЭНКИ».

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования отдельных структурных подразделений и Предприятия в целом, расторжения трудового договора с руководителями Предприятия и лицами, подписавшими настоящий Коллективный договор.

1.6. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора возлагается на постоянно действующую согласительную комиссию по разработке и сопровождению Коллективного договора, соответствующие органы по труду.

1.7. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем прав и интересов всех Работников Предприятия по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) и статьями 11 и 13 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.8. Совместные решения сторон при выполнении настоящего Коллективного договора обязательны для руководителей структурных подразделений, филиалов и соответствующих представителей работников.

1.9. Стороны признают необходимость внесения изменений в Коллективный договор в период его действия в связи с изменениями организационной структуры Предприятия и актуализацией обязательств и мероприятий.

Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по согласованию сторон, заключивших Коллективный договор,

оформляются совместным решением согласительной комиссии по разработке и сопровождению Коллективного договора и подписываются Работодателем и Профсоюзом.

1.10. Локальные нормативные акты Работодателя не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Раздел 2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о социальном партнерстве, обеспечивающем согласование интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений, а также направленном на повышение эффективности производства и качества выпускаемой продукции, снижения ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.1. Обязательства Работодателя

2.1.1. Обеспечивать стабильную и прибыльную работу ФГУП «ЦЭНКИ».

2.1.2. Обеспечивать Работникам Предприятия экономические права и интересы в сфере производства, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Обеспечивать сохранность имущества Предприятия.

2.1.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для разработки, заключения, изменения Коллективного договора и осуществления контроля за его выполнением, а также отдельных соглашений и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и вопросы, которые по законодательству Российской Федерации требуют учета мнения представительного органа Работников, а также информацию по:

важнейшим организационным и технологическим изменениям, затрагивающим экономические и социальные интересы Работников;
текущим и перспективным планам развития;
годовым производственным планам и их выполнению;
экономическому положению ФГУП «ЦЭНКИ».

2.2. Обязательства Профсоюза

2.2.1. В целях обеспечения занятости Работников Предприятия, уровня их заработной платы и социальных льгот в соответствии с настоящим Коллективным договором оказывать содействие устойчивой и прибыльной деятельности ФГУП «ЦЭНКИ» в рамках проводимой политики социального партнерства.

2.2.2. Представлять коллективные интересы Работников при проведении переговоров, заключении, изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.

2.2.3. В рамках настоящего Коллективного договора оказывать помощь в защите индивидуальных трудовых прав Работников, не являющихся членами профсоюза, при условии надлежащего оформления полномочий на это.

2.2.4. Осуществлять контроль за правильностью применения утвержденных в установленном порядке систем оплаты труда и предоставления социальных льгот Работникам Предприятия.

2.2.5. Обеспечивать информированность и участие Работников Предприятия при принятии решений, затрагивающих вопросы настоящего Коллективного договора.

2.2.6. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по охране труда. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах и улучшения условий труда и отдыха Работников.

2.2.7. Выполнять установленную законодательством процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров между Работником (работниками) и Работодателем.

2.2.8. Принимать участие в оперативных совещаниях Работодателя при рассмотрении вопросов по состоянию условий и охраны труда работников Предприятия.

2.2.9. Представлять и защищать права и интересы Работников-членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - вышеуказанные права и интересы Работников Предприятия независимо от членства в Профсоюзе, в т.ч. при их обращении в комиссию по трудовым спорам по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.

2.3. Обязательства Работника

2.3.1. Выполнять производственные задания, неукоснительно соблюдать технологическую дисциплину, содержать рабочее место в порядке.

2.3.2. Соблюдать правила охраны труда и безопасные методы выполнения работ.

2.3.3. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда.

2.3.4. Уважать индивидуальные права друг друга.

2.3.5. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, режим рабочего времени.

2.3.6. Не разглашать информацию, составляющую служебную, коммерческую и государственную тайну.

2.3.7. Способствовать бережному отношению к имуществу Предприятия и его сохранности.

2.3.8. Незамедлительно извещать Работодателя либо 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 проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Кадровая политика

3.1.1. Стороны признают, что условия найма, увольнения, соблюдение Работниками Предприятия трудовой дисциплины, рассмотрение обращений и жалоб работников, обеспечение занятости регулируются в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка и статьями настоящего раздела Коллективного договора.

3.1.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.1.3. Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.1.4. При заключении трудового договора, за исключением случаев, установленных законодательством, в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено законом.

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

3.2. Обеспечение занятости

3.2.1. В случае сокращения численности или штата Работников Предприятия Работодатель обязан прекратить прием Работников со стороны, за исключением случаев, когда невозможен прием на вакансию из числа сокращаемых, а также проводить другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

3.2.2. Сокращение численности и штата Работников Предприятия проводится лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры для их недопущения.

3.2.3. Расторжение трудового договора с Работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя в соответствии с п.2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух Работников из одной семьи одновременно.

3.2.5. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Предприятия, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Предприятия. В случае проведения процедур банкротства - предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.2.6. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата имеют одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

3.2.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штата, предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

3.3. Обучение Работников

3.3.1. Подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников производить в соответствии с утвержденными планами.

За время освобождения Работника от работы в связи с профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации с полным или частичным отрывом от производства производится оплата в соответствии с действующим законодательством.

3.3.2. Подготовку новых кадров на базе образовательных учреждений производить целенаправленно по договорам с учебными заведениями.

3.3.3. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных

учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при наличии соответствующих справок-вызовов, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

3.3.4. Работник, прошедший переподготовку и повысивший свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, имеет приоритет (при прочих равных условиях) в переводе на более квалифицированную работу с повышением должностного оклада (тарифной ставки) при наличии на Предприятии соответствующих вакантных мест.

3.4. Изобретательство и рационализация

3.4.1. Стороны признают, что изобретательство и рационализация являются эффективным средством снижения затрат, повышения эффективности производства, улучшения качества выпускаемой продукции и условий труда.

В ФГУП «ЦЭНКИ» организация работ по рационализации осуществляется согласно законодательству Российской Федерации и разработанным на его основе нормативным документам.

3.4.2. В ФГУП «ЦЭНКИ» авторы используемых рационализаторских предложений, служебных изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и лица, содействующие их созданию и использованию, имеют право на вознаграждение.

3.4.3. Разработка локальных нормативных актов, регламентирующих изобретательскую и рационализаторскую работу в ФГУП «ЦЭНКИ», осуществляется Работодателем при участии первичной профсоюзной организации.

3.5. Трудовое соревнование

3.5.1. Проводить трудовое соревнование в соответствии с действующими в филиалах Предприятия нормативными документами.

3.5.2. Проводить чествование победителей трудового соревнования в соответствии с утвержденной процедурой.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время

4.1.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Режим гибкого рабочего времени устанавливается Работодателем или уполномоченными им лицами с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работникам, работающим по графикам с суммированным учетом рабочего времени, переработка оплачивается в месяце, следующем после окончания учетного периода в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для Работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);

для Работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 17,5 часа в неделю);

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

для других категорий Работников, сокращенная продолжительность рабочего времени для которых устанавливается ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.3. Для женщин, работников ФГУП «ЦЭНКИ», постоянно проживающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера и работающим на объектах космодрома «Плесск», устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

4.1.4. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

4.1.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работодатель обязан установить 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 лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.6. Труд Работников при сменной работе регулируется графиком сменности.

4.1.7. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после нерабочего праздничного рабочий день. При совпадении индивидуального выходного дня с нерабочим праздничным днем по согласованию с Работодателем Работнику предоставляется другой день отдыха.

4.1.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню Работника, уменьшается на один час и не распространяется на Работников, работающих по графикам с суммированным учетом рабочего времени.

4.1.9. В случаях, предусмотренных ТК РФ, Работодатель имеет право привлекать Работников к сверхурочным работам. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого Работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.2. Время отдыха и отпуска

4.2.1. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.2. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день.

Работникам инвалидам (независимо от группы инвалидности) - 30 календарных дней.

4.2.3. Дополнительные льготы для Работников, имеющих ученую степень кандидата наук, доктора наук, могут устанавливаться локальным нормативным актом Предприятия.

4.2.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.2.5. Работникам, работающим во вредных и опасных условиях труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 по результатам специальной оценки.

4.2.6. Работникам ФГУП «ЦЭНКИ», постоянно проживающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера и работающим на объектах космодрома «Плесецк», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

4.2.7. Работникам ФГУП «ЦЭНКИ, проживающим и работающим на космодромах Байконур и Восточный, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

4.2.8. Работникам мобилизационных, секретно-шифровальных органов за особый характер работы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.2.9. Для Работников Предприятия, командируемых на космодромы «Байконур», «Плесецк», «Восточный», «Гвианский космический центр», на объекты, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для подготовки и проведения испытаний, доработки и эксплуатации космической техники, осуществления гарантийного (технического) надзора, выполнения строительных, монтажных и пусконаладочных работ с целью обеспечения реализации космической программы и государственного оборонного заказа, на время пребывания на космодромах и в указанной местности устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 календарный день за каждый полный месяц пребывания на космодроме или указанных объектах, но не более 8 календарных дней в год.

4.2.10. Работодатель может устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день работникам Предприятия.

4.2.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Основные понятия и определения

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовая (постоянная) часть заработной платы - должностной оклад (тарифная ставка), установленный исходя из разряда/категории должности, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера.

Переменная часть заработной платы может включать в себя текущее ежемесячное премирование, вознаграждение по итогам работы за год и единовременное премирование в соответствии с действующими локальными нормативными актами Предприятия.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд - величина, отражающая степень сложности выполняемых работ.

Квалификационный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации Работника.

Разряд/категория должности определяется на основе сложности и значимости выполняемой работы.

Оплата труда Работников, включая размеры тарифных ставок и должностных окладов, доплат и надбавок, премирования, вознаграждения по итогам работы за год, иное материальное стимулирование и другие выплаты, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Трудовым договором и локальными нормативными актами Предприятия, регулирующими вопросы оплаты труда и премирования Работников, с учетом мнения представительного органа Работников.

Оплата труда Работников, работающих в условиях повременно-премиальной системы, производится по утвержденным тарифным ставкам за фактически отработанное время с учетом выполненного объема работ с применением установленных доплат за условия труда, стимулирующих надбавок и доплат, премий за результаты труда.

Оплата труда Работников, работающих в условиях сдельно-премиальной системы, производится по утвержденным тарифным ставкам за фактически выполненный объем работ.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.2. Заработная плата

5.2.1. Заработная плата каждого Работника Предприятия зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

5.2.2. Работодатель определяет оптимальную структуру заработной платы для каждой категории Работников, исходя из принципов системы оплаты труда, установленных на Предприятии, а именно соотношение базовой (постоянной) и переменной части.

5.2.3. Работодатель обеспечивает размер месячной заработной платы Работника Предприятия, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в регионах присутствия ФГУП «ЦЭНКИ». При определении месячной заработной платы Работника учитывается оплата по должностному окладу (тарифной ставке), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.4. Работодатель обеспечивает размер базовой (постоянной) части заработной платы не менее 60% от общего её размера в среднем по году.

5.2.5. Обеспечить индексацию размеров заработной платы в связи с ростом индекса потребительских цен на товары и услуги в целом по Российской Федерации с учетом

финансового состояния Предприятия в соответствии с положением «О порядке индексации заработной платы в ФГУП «ЦЭНКИ».

5.2.6. Работодатель устанавливает размеры тарифных ставок и окладов, их соотношение между различными профессионально-квалификационными группами работников.

5.2.7. Расчет средней заработной платы производится в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2.8. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяется локальным нормативным актом Предприятия.

5.3. Стимулирующие и компенсационные выплаты

5.3.1. Работодатель производит следующие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

а) доплата к заработной плате в виде районного коэффициента в соответствии с законодательством Российской Федерации.

б) доплата к заработной плате в виде районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

в) повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки.

Класс условий труда	Размер повышения оплаты труда (в % к тарифной ставке, окладу)
3.1.	4
3.2.	8
3.3.	12
3.4.	16
4.	24

Оплата труда производится в повышенном размере в соответствии с действующим локальным нормативным актом Предприятия.

г) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они допущены, а также работникам шифровальной службы за работу с шифрами, в зависимости от стажа работы в шифровальных службах. Порядок и условия выплаты процентных надбавок к окладу лицам, допущенным к государственной тайне и работникам шифровальной службы за работу с шифрами, устанавливаются локальным нормативным актом Предприятия.

д) доплата за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада) Работников.

е) доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим локальным нормативным актом Предприятия.

5.3.2. С целью мотивации Работников к достижению высоких результатов деятельности и улучшению продуктивности своего труда, Работодателем может применяться система премиальных выплат в соответствии с действующими локальными нормативными актами Предприятия.

5.3.3 Работодатель может устанавливать персональные надбавки Работникам в соответствии с действующими во ФГУП «ЦЭНКИ» локальными нормативными актами.

5.4. Оплата работ в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата времени простоя.

5.4.1. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с ТК РФ и действующим локальным нормативным актом Предприятия.

5.4.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с ТК РФ и действующим локальным нормативным актом Предприятия.

5.4.3. Для инвалидов 1 и 2 групп, работающих с сокращенной продолжительностью рабочего времени (не более 35 часов), оплата труда производится в соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и с действующим локальным нормативным актом Предприятия.

5.4.4. Время простоя по вине Работодателя, если Работник сообщил Работодателю о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

5.5. Нормирование труда

5.5.1. Нормы труда могут пересматриваться по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, внедрении рационализаторских предложений, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня производительности труда отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.5.2. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

5.5.3. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

На период освоения новых технологических процессов за Работником сохраняется его средний заработок, либо производится доплата до среднего заработка.

5.6. Выплата заработной платы

5.6.1. Заработная плата выплачивается Работнику в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления денежных средств на банковские счета Работников в банках, с которыми заключены договоры о перечислении заработной платы в рамках «зарплатных» проектов, либо путем выдачи заработной платы в месте выполнения им работы.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

за первую половину каждого месяца - 25 числа;

окончательный расчет за месяц работы - 10 числа следующего месяца.

5.6.2. Плановый размер заработной платы за первую половину каждого месяца устанавливается в размере не менее 50% от должностного оклада (тарифной ставки) Работника с учетом фактически отработанного времени (фактически выполненной работы).

5.6.3. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа разрабатывается и утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа Работников.

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

5.6.5. Оплата очередного оплачиваемого отпуска производится не позднее чем за три дня до начала отпуска.

5.6.6. Листки нетрудоспособности оплачиваются по мере их поступления Работодателю при выплате заработной платы за прошедший месяц.

5.6.7. Работникам возмещаются расходы, связанные со служебными командировками в соответствии с действующими локальным нормативным актом Предприятия. Выплата аванса на командировочные расходы производится до начала командировки.

5.7. Удержания из заработной платы

5.7.1. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.7.2. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

в) для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда или при простое;

г) при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если Работник увольняется по основаниям, предусмотренным:

пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ (отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы);

пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81 ТК РФ (ликвидация организации; сокращение численности или штата работников организации; смены собственника имущества организации);

пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ (призыв Работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; смерть Работника, а также признание судом Работника умершим или безвестно отсутствующим).

5.7.3. Заработная плата, излишне выплаченная Работнику, не может быть с него удержана, за исключением случаев, предусмотренных законодательством:

в результате счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина Работника в невыполнении норм труда или простое;

если заработная плата была излишне выплачена Работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.7.4. При взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца, - размер удержаний из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач не может превышать 70%.

5.7.5. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся Работнику.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) ребенка до 14 лет, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям).

6.2. Женщины-Работники ФГУП «ЦЭНКИ», имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также матери, воспитывающие детей-инвалидов и детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, имеют преимущественное право на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время.

6.3. Для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

6.4. Работникам ФГУП «ЦЭНКИ», постоянно проживающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера и работающим на объектах космодрома «Плесецк», один раз в два года оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (кроме такси), стоимость провоза багажа (до 30 килограммов), а также стоимость проезда и провоза багажа членов семьи работника независимо от времени использования ими отпуска.

Указанные льготы предоставляются, начиная со второго года работы (т.е. по истечении 2-х полных лет непрерывной работы). В дальнейшем Работники приобретают право на льготы, начиная с четвертого, шестого и т. д. года работы, независимо от времени фактического использования отпуска.

Раздел 7. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

7.1. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляет выплаты социального характера различным категориям Работников в пределах бюджета социальных расходов Предприятия, на основании локальных нормативных актов ФГУП «ЦЭНКИ».

7.2. Выплаты социального характера (материальная помощь) осуществляются в следующих случаях:

7.2.1. При рождении ребенка в семье Работника. Выплата осуществляется одному из родителей при условии подачи соответствующего заявления не позднее 6 (шести) месяцев после рождения ребенка.

7.2.2. При наступлении трудной жизненной ситуации (малообеспеченность) у Работника Предприятия (матери, отца, опекуна), имеющего на иждивении ребенка в возрасте до трех лет.

7.2.3. На проведение дорогостоящих диагностических исследований, дорогостоящего лечения, приобретение дорогостоящих лекарств, в случае длительной болезни (при невозможности получения данной услуги через ДМС).

7.2.4. На погребение в связи со смертью Работника Предприятия или неработающего пенсионера последним местом работы, которого (при достижении пенсионного возраста) было ФГУП «ЦЭНКИ». Выплата осуществляется одному из близких родственников.

7.2.5. На погребение в связи со смертью близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) Работника. Выплата осуществляется одному из Работников Предприятия.

7.3. За добросовестное, инициативное выполнение трудовых обязанностей, особые заслуги перед Предприятием по представлению руководителя подразделения, на основании приказа (распоряжения) руководителя ФГУП «ЦЭНКИ» (филиала) Работникам по достижению ими возраста 50, 55 лет (женщины), 60, 70, 75 лет и т.д.) осуществляются выплаты юбилейной премии в размере средней заработной платы за предшествующие двенадцать месяцев. Стаж Работника Предприятия на дату юбилея должен составлять не менее трех лет.

7.4. Работникам предприятия, имеющим общий стаж работы на Предприятии не менее 25 лет, присваивается почетное звание «Ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ», не менее 35 лет Почетный ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ» и выплачивается единовременное денежное вознаграждение в соответствии с «Положением о присвоении Работникам ФГУП «ЦЭНКИ» звания «Ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ», «Почетный ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ» (приложение № 1).

Раздел 8. СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

8.1. Стороны договорились планировать и осуществлять:

8.1.1. Организацию экскурсий и посещения работниками выставок, музеев, театров, киноконцертных залов и т.п.

8.1.2. Выделение автотранспорта для коллективных выездов Работников и членов их семей на организованные мероприятия.

8.1.3. Проведение спортивных мероприятий, приобретение спортивного инвентаря.

8.1.4. Приобретение новогодних подарков детям Работников.

8.2. Работодатель организует, по возможности, обеспечение Работников горячим питанием в обеденные перерывы на территории Предприятия в буфетах и столовых.

Раздел 9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Стороны договорились:

9.1. Считать приоритетным направлением совместную деятельность по закреплению молодых Работников в ФГУП «ЦЭНКИ». Считать молодыми Работниками (молодыми специалистами) работников, постоянно работающих на Предприятии, в возрасте до 35 лет.

9.2. Создавать условия для сочетания трудовых обязанностей молодых Работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития.

9.3. Обеспечивать квотирование рабочих мест для лиц, окончивших специальные учебные заведения среднего и высшего образования.

9.4. Осуществлять прием в ФГУП «ЦЭНКИ» выпускников средне-специальных и высших образовательных учреждений, прошедших обучение в соответствии с договором с ФГУП «ЦЭНКИ».

9.5. Обеспечивать служебно-профессиональное продвижение и организацию работы по включению молодых специалистов в кадровый резерв.

9.6. С целью профессионального развития, повышения творческого и научного потенциала молодых работников обеспечивать организацию и проведение:

конкурсов профессионального мастерства для молодых работников по отдельным специальностям и профессиям в соответствии с действующими нормативными документами; научно-практической конференции молодых работников.

9.7. По итогам каждого семестра (2 раза в год) работникам-студентам, достигшим успешных результатов в производственной (в пределах своей квалификации), научной, общественной деятельности на Предприятии и учебной деятельности в образовательном учреждении выплачивается надбавка стимулирующего характера, размер которой определяется локальными нормативными документами.

9.8. Для совершенствования работы с молодыми специалистами по передаче им знаний и опыта, развитию практических навыков и сокращения времени адаптации обеспечить реализацию и развитие системы наставничества в соответствии с действующими локальными нормативными актами.

9.9. Содействовать созданию Советов молодых специалистов в филиалах ФГУП «ЦЭНКИ».

9.10. Практику студентов проводить на основании заключенных договоров с учебными заведениями.

9.11. Осуществлять выплаты Работникам, принятым на постоянную работу во ФГУП «ЦЭНКИ» после прохождения ими военной службы по призыву и ранее работавшим во ФГУП «ЦЭНКИ» в соответствии с действующими локальными нормативными актами.

Раздел 10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, промышленной, экологической и пожарной безопасности, санитарно-гигиенического благополучия, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, снижение профессиональных рисков, создание здоровых и безопасных условий труда и культуры безопасности на рабочих местах.

В этих целях Работодатель обязуется:

10.1. Осуществлять на уровне филиалов ФГУП «ЦЭНКИ» разработку и принятие соглашений по охране труда с последующим утверждением их в установленном порядке.

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

10.3. Осуществлять приобретение и выдачу Работникам за счет средств Предприятия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование в соответствии в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании и в соответствии с установленными нормами. Работодатель организует хранение, стирку, дезинфекцию, дезактивацию и ремонт специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, Работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

10.4. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, обеспечить проведение инструктажей, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

10.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств Предприятия обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями, а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих

работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, обязательных психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

10.6. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, льготах и средствах индивидуальной защиты.

10.7. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах и производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.8. Проводить расследование и учет в установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Результаты расследования несчастных случаев на производстве Работодатель рассматривает с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия решений, направленных на исключение несчастных случаев на производстве.

10.9. Осуществлять санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Проводить вакцинацию Работников для предупреждения массовых заболеваний за счет средств Предприятия.

10.10. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей выборного органа первичной профсоюзной организации и общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.11. Рассматривать вопросы, касающиеся условий и охраны труда Работников Предприятия, на оперативных совещаниях по результатам проверок структурных подразделений и вырабатывать меры по их улучшению, а также принимать меры дисциплинарной ответственности к руководителям подразделений и другим Работникам за грубые нарушения требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, произошедших по их вине аварий, инцидентов и несчастных случаев.

10.12. Обеспечить климатические условия (температурный режим) зимой и летом во всех производственных помещениях предприятия и обособленных структурных подразделениях в соответствии с установленными предельно допустимыми уровнями.

10.13. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда для Работников (стандартов организации, правил, инструкций, норм, положений и т.п.) проводить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.14. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда Работников за счет реализации организационных и технических мероприятий по охране труда.

10.15. Проводить специальную оценку условий труда один раз в пять лет в порядке, предусмотренном законами и иными нормативными правовыми актами.

По результатам специальной оценки условий труда с классами (подклассами): 3.1., 3.2., 3.3., 3.4, 4 Работникам предоставляются следующие компенсации и льготы:

сокращенная продолжительность рабочего времени;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда согласно Правилам бесплатной выдачи лечебно- профилактического питания;

на работах с вредными условиями труда Работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;

право на льготное пенсионное обеспечение.

Указанные компенсации и льготы предоставляются Работникам в порядке, предусмотренном законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами.

10.16. Обеспечивать лечебно-профилактическим питанием Работников, непосредственно выполняющих работы по заправке ракетно-космической техники токсичными компонентами ракетного топлива- гидразин, гептил, амил, амилин, амидол, атин и по нейтрализации технологического (заправочного) оборудования, а также работников филиала ЦЛ МБР, непосредственно выполняющих работы по нейтрализации межконтинентальных баллистических ракет, подлежащих ликвидации в дни фактического выполнения работ.

10.17. Производить выдачу молока 0,5 литра за смену Работникам, в дни фактической занятости (не менее, чем половины рабочей смены) на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов приведенного в приложении №3 приказа Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 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».

10.18. Осуществлять лабораторные исследования факторов производственной среды на рабочих местах, где были установлены вредные условия труда по результатам специальной оценки не реже 1 раза в полгода, где производственный фактор не превышает установленный уровень предельно допустимой концентрации или уровня.

10.19. Выделять необходимое финансирование на оборудование помещений для оказания медицинской помощи и организовывать санитарные посты в структурных подразделениях с аптечками, укомплектованными изделиями медицинского назначения для оказания первой помощи Работникам в соответствии с установленным режимом производства.

10.20. Соблюдать для отдельных категорий Работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, к сверхурочным работам.

10.21. Осуществлять перевод Работников, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу на Предприятии с сохранением прежнего среднего заработка в течение одного месяца со дня перевода.

При переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, средний заработок выплачивается до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника.

Раздел 11. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

11.1 Работодатель обеспечивает:

11.1.1. Взаимодействие с Федеральными государственными бюджетными учреждениями здравоохранения Федерального медико-биологического агентства России по организации медицинского обслуживания Работников ФГУП «ЦЭНКИ».

11.1.2. Организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику эпидемии гриппа и других инфекционных заболеваний.

11.1.3. Реализацию программы добровольного медицинского страхования (ДМС) для Работников ФГУП «ЦЭНКИ».

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Предусмотреть приобретение медицинского имущества, а также медикаментов для укомплектования медицинских аптек и оказания неотложной медицинской помощи работникам Предприятия сотрудниками медицинских пунктов в соответствии с имеющейся лицензией на медицинскую деятельность.

11.2.2. С целью обеспечения профилактики общей профессиональной заболеваемости, снижения производственного травматизма, использовать страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

Раздел 12. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

12.1. Работники участвуют в управлении Предприятием в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами, принятыми во ФГУП «ЦЭНКИ», и настоящим Коллективным договором.

12.2. Работодатель способствует созданию благоприятных условий и оказывает необходимую помощь при организации различных форм участия Работников в управлении Предприятием.

12.3. Работодатель оказывает помощь в проведении собраний, конференций ФГУП «ЦЭНКИ» и его подразделений (филиалов), организует и проводит встречи с Работниками по текущим вопросам деятельности Предприятия.

Раздел 13. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

13.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель предоставляет выборным членам профсоюзной организации право беспрепятственно посещать рабочие места (при условии соблюдения требований о защите государственной тайны), на которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателем условий коллективного договора.

13.3. Работодатель в целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет им в бесплатное пользование помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной, средства связи, оргтехнику (компьютеры, ксероксы).

Хозяйственное содержание, ремонт оборудования и помещений производится за счет Работодателя.

13.4. Через средства информации Работодателя Профсоюз вправе информировать Работников о деятельности профсоюзных организаций, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

13.5. Члены выборных коллегиальных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

13.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в совместных комитетах (комиссиях), перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия Профсоюза.

13.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителями выборных профсоюзных органов Предприятия и их заместителями производится только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.8. На основании письменных заявлений членов профсоюза Работодатель (руководитель филиала) ежемесячно бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы в размере одного процента заработной платы Работников на расчетные счета первичных профсоюзных организаций.

13.9. На выборных и штатных работников профсоюзных органов ФГУП «ЦЭНКИ» распространяются все виды прав и льгот как на Работников ФГУП «ЦЭНКИ» на основании действующих положений. Время работы в профсоюзных органах включается в стаж работы в ФГУП «ЦЭНКИ».

13.10. Работодатель перечисляет на счета профсоюзных организаций ФГУП «ЦЭНКИ» на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы, организацию различных мероприятий для работников денежные средства в размере до 0,5% от фонда заработной платы из прибыли, остающейся в распоряжении Предприятия.

13.11. Профсоюз обязуется в пределах перечисляемых Работодателем денежных средств планировать и осуществлять:

частичную компенсацию затрат Работников на занятия физической культурой и спортом;

организованные экскурсии и посещение Работниками выставок, музеев, театров, киноконцертных залов и т.п.;

выделение автотранспорта для коллективных выездов Работников и членов их семей на организованные мероприятия;

приобретение спортивного инвентаря для проведения спортивных мероприятий;

приобретение путевок в детские санаторные и оздоровительные учреждения на период летних и зимних каникул детям Работников Предприятия;

приобретение подарков к новогодним праздникам детям Работников Предприятия.

Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Работодатель обеспечивает ознакомление Работников ФГУП «ЦЭНКИ» с настоящим Коллективным договором в двухнедельный срок путем размещения его на сайте Предприятия, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу в отделе кадров Предприятия.

14.2. Стороны обязуются не реже, чем раз в полгода подводить итоги выполнения коллективного договора на заседании постоянно действующей согласительной комиссии по разработке и сопровождению Коллективного договора.

14.3. По согласованию сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, один раз в год проводить конференцию работников ФГУП «ЦЭНКИ».

14.4. Работодатель и Профсоюз один раз в полугодие предоставляют в

Государственную корпорацию по космической деятельности "РОСКОСМОС" и ЦК Профсоюза информацию о выполнении Коллективного договора для анализа и подведения итогов.

14.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

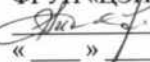
14.6. Поощрение Работников - благодарность, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к почетным званиям, к государственным наградам осуществляется за:

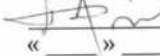
высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд в ФГУП «ЦЭНКИ»;

добросовестное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором;

активное содействие по созданию и внедрению новой техники, внедрению передовой технологии, механизации производственных процессов, улучшению качества и надежности выпускаемой продукции.

Кандидатуры Работников для поощрения и представления к почетным званиям и государственным наградам выдвигается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

«Согласовано»
Председатель профкома
ФГУП «ЦЭНКИ»
 Топузов С.Р.
« ____ » ____ 2012 г.

«Утверждаю»
Генеральный директор
ФГУП «ЦЭНКИ»
 Фадеев А.С.
« ____ » ____ 2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о присвоении работникам ФГУП «ЦЭНКИ» звания
«Ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ», «Почётный ветеран труда
ФГУП «ЦЭНКИ»

2012 год

1. Почетное звание «Ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ» присваивается работникам предприятия за многолетний и добросовестный труд на предприятии в знак признания их заслуг в деле создания ракетно-космической техники, постоянно выполняющим производственные задания, внедряющим в практику работы передовые достижения науки и техники, передающим свой опыт молодежи и обучающим молодежь.

2. Выдвигаемые кандидатуры должны соответствовать следующим требованиям :

- иметь общий стаж работы на предприятии не менее 25 лет (учитывается стаж работы на предприятиях до проведения реорганизации – присоединения предприятий к ФГУП «ЦЭНКИ»);

- иметь поощрения от руководства предприятий за добросовестное выполнение трудовых обязанностей (учитываются награды, полученные до проведения реорганизации);

- не иметь нарушений трудовой, производственной дисциплины и правил внутриобъектового режима.

3. Кандидатура на присвоение звания «Ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ» выдвигается начальником структурного подразделения совместно с первичной профсоюзной организацией.

4. Звание «Ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ» присваивается решением администрации совместно с профсоюзной организацией.

5. Присвоение почетного звания производится один раз в год, ко «Дню Космонавтики». Присвоение работнику звания «Ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ» оформляется приказом по предприятию, при этом делается запись в трудовой книжке работника.

6. На торжественном собрании сотруднику, удостоенному звания «Ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ», вручается свидетельство и выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере оклада (тарифной ставки).

Сотрудники филиалов ФГУП «ЦЭНКИ», в своей трудовой деятельности значительную часть проработавшие на предприятии, до вхождения в структуру ФГУП «ЦЭНКИ» имевшем наименование ФГУП «НИИ ПМ им. академика В.И.Кузнецова», «КБ «Мотор», «КБ ОМ имени В.П. Бармина», «КБТМ», «КБТХМ», «ОКБ «Вымпел», «НПФ «Космотранс», «ФКЦ «Байконур» и др., имеют право на звание «Ветеран труда» соответствующего предприятия.

7. Ветеранам труда, имеющим общий стаж работы на предприятии более 35 лет, присваивается звание «Почётный ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ» (либо «Почётный ветеран труда» предприятия, вошедшего в структуру ФГУП «ЦЭНКИ») и выплачивается ко «Дню Космонавтики» единовременное денежное вознаграждение в размере одного среднемесячного заработка, а при увольнении выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере двух среднемесячных зарплаток.

8. Сотрудникам, достигшим пенсионного возраста, имеющим звание «Ветеран труда ФГУП «ЦЭНКИ» либо звание «Ветеран труда» предприятия, вошедшего в структуру ФГУП «ЦЭНКИ», при увольнении выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере одного среднемесячного заработка.

9. Положение вступает в силу со дня его утверждения.

Заместитель генерального директора
по кадрам – начальник Управления кадров



В.А.Антипов

Заместитель генерального директора –
Главный бухгалтер



С.Н.Росликова