



Госкорпорация «Роскосмос»
Акционерное общество
“ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
КОСМИЧЕСКИЙ НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЦЕНТР
имени М. В. ХРУНИЧЕВА”

Коллективный договор
на период 2021 – 2024 гг.

От работодателя:
генеральный директор
АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева»



Г. Варочко
2021 г.

От работников:
председатель Совета председателей
профсоюзных организаций работников
АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева»



А.В. Тумаш
2021 г.

Раздел № 1

Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между акционерным Обществом «Государственный космический научно-производственный центр имени М.В. Хруничева» (далее – Общество), именуемым в дальнейшем работодатель, в лице генерального директора Варочко Алексея Григорьевича, действующего на основании устава, и работниками АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева», именуемыми в дальнейшем работники, представленными профсоюзными организациями филиалов и структурных подразделений с коллегиальным совещательным органом Советом председателей профсоюзных организаций работников в лице председателя Совета Тумаша Александра Викторовича, действующего на основании Положения о Совете председателей первичных профсоюзных организаций работников АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева» (вместе именуемые – Стороны).

1.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.2. Работодатель признает Профсоюз общего машиностроения РФ единственным представителем коллективных прав и интересов трудовых коллективов и каждого отдельного работника по всем аспектам социально-трудовых отношений. Профсоюз представляет интересы всех работников при реализации настоящего Договора.

1.3. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ и настоящим договором.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу со дня подписания и действует до 30 ноября 2024 года включительно.

1.5. В течение срока действия Договора, по взаимному согласию Сторон, в него могут вноситься изменения и дополнения, не ухудшающие положение Сторон.

1.6. В случае принятия новых федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, при необходимости, в настоящий Коллективный договор вносятся изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ и настоящим Договором.

1.7. Ни один из представителей Сторон, заключивших Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

1.8. Стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

1.9. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего коллективного договора или о принятии нового не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания действия настоящего договора.

1.10. Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в семидневный срок со дня его получения начать переговоры.

1.11. Работодатель обеспечивает ознакомление работников Общества с настоящим Коллективным договором в двухнедельный срок со дня вступления в силу путем размещения его на сайте Общества, а всех вновь принимаемых работников знакомит с настоящим коллективным договором непосредственно при приеме на работу в кадровой службе под роспись.

1.12. Положения и обязательства настоящего договора

обязательны при заключении коллективных договоров в филиалах Общества, а также при заключении трудовых договоров с работниками АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева» и разрешении трудовых споров.

1.13. Коллективные договоры могут заключаться в филиалах Общества по результатам согласованного решения Сторон коллективных переговоров в соответствующих филиалах Общества.

1.14. Настоящий Коллективный договор соответствует положениям действующего отраслевого соглашения (далее – Соглашение) по организациям ракетно-космической отрасли Российской Федерации.

1.15. В целях формирования единых подходов к реализации политики социального партнёрства в ракетно-космической отрасли при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора Стороны учитывают положения Методических рекомендаций по подготовке и заключению коллективных договоров для применения работодателями – организациями Госкорпорации «Роскосмос».

1.16. При наличии в Соглашении положений, расширяющих права работников по сравнению с настоящим Договором, применяются нормы Соглашения.

1.17. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Общества, вне зависимости от их членства в профсоюзе.

1.18. Термины и определения настоящего договора:

- **работодатель, Общество** – АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева»;
- **работник** – физическое лицо, осуществляющее трудовую функцию на основе заключенного с Обществом трудового договора и подчиняющееся правилам внутреннего трудового распорядка;

-профсоюз – добровольная некоммерческая Общественная профсоюзная организация, объединяющая членов профсоюза - работников АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева»;

-комиссия – двухсторонняя постоянно действующая комиссия из числа представителей работников и работодателя, имеющая право на ведение коллективных переговоров, подготовку проекта коллективного договора, изменений и дополнений к нему, а также на контроль и исполнение коллективного договора;

-филиал – обособленное структурное подразделение, расположенное вне места нахождения Общества, осуществляющее все его функции и действующее на основании положения о филиале;

-социальное партнерство в сфере труда (далее - **социальное партнерство**) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателем, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

-отраслевое соглашение - отраслевое соглашение по организациям ракетно-космической промышленности Российской Федерации;

- **ТК РФ** – Трудовой кодекс Российской Федерации;

- **МРОТ** - минимальный размер оплаты труда;

-заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного

характера) и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и поощрительные выплаты);

- **оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **тарифная система оплаты труда** - система оплаты труда, основанная на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты;

-**тарифная сетка** - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов;

-**тарифный разряд** - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника;

-**норма труда** – норма выработки и другие нормы, установленные работодателем с учетом мнения профсоюза в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства;

-**специальная оценка условий труда (СОУТ)** - комплекс мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти

нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

-**молодежь** – работники АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева» всех категорий профессий и должностей в возрасте до 35 лет;

-**Совет молодежи** – инициативная организация молодежи филиалов и структурных подразделений, создаваемая по территориальному признаку и осуществляющая свою деятельность при содействии и поддержке работодателя и профсоюза.

Раздел № 2

Социальное партнёрство и ответственность сторон

2.1. Представители Сторон договорились:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, уважения и учета интересов Сторон, соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, принимаемых на себя Сторонами для создания необходимых условий, повышения уровня жизни работников и их социально-правовой защиты.

2.1.2. Представлять друг другу информацию о составе и изменениях в составе органов управления при условии соблюдения требований законодательства Российской Федерации.

2.1.3. Информировать друг друга о выполнении принятых на себя обязательств и принимаемых решениях по социально-трудовым вопросам.

2.2. Председатели первичных профсоюзных организаций (председатели Советов председателей первичных профсоюзных организаций) имеют право участвовать в заседаниях балансовой комиссии, совещаниях, заседаниях коллегиальных органов управления Общества, аттестации и т. д.

2.3. Работодатель обеспечивает условия для участия социальных партнеров в разработке проектов локальных нормативных актов,

относящихся к сфере социально-трудовых отношений, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и с учетом мотивированного мнения профсоюза.

2.4. При разрешении коллективных трудовых споров максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации, считая забастовки исключительной и чрезвычайной мерой.

2.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. Соблюдать законодательство Российской Федерации и иные нормативно-правовые документы органов государственной власти Российской Федерации и субъектов РФ, межотраслевые и отраслевые соглашения, действие которых распространяется на Общество в установленном законом порядке, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудовые договоры.

2.6.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.6.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.6.4. Рассматривать представления профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.6.5. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.6.6. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.6.7. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.6.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.6.9. Возмещать вред, причиненный здоровью работников в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.6.10. Возмещать работникам расходы по проезду, предусмотренные трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами Общества.

2.6.11. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав законными методами.

2.6.12. Беспрепятственно принимать от работников письменные обращения, касающиеся охраны труда, трудовой деятельности и иных вопросов, и рассматривать их в сроки, установленные законодательством РФ.

2.6.13. Предоставлять право профсоюзу участвовать в распределении денежных средств, направленных на выполнение социальных обязательств работодателя, с целью наиболее полного и справедливого удовлетворения потребностей работников.

2.6.14. Регулярно, но не реже одного раза в 6 месяцев, проводить встречи с Советами председателей первичных профсоюзных организаций филиалов, входящих в состав АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева», в том числе в дистанционном формате.

2.7. Профсоюз обязуется:

2.7.1. Обеспечивать участие представителей первичных профсоюзных организаций в разработке (изменении) правил

внутреннего трудового распорядка, установлении условий труда и заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

2.7.2. Обеспечивать работодателя документами, принимаемыми профсоюзными органами, информировать работодателя о планируемых коллективных действиях, которые затрагивают права и обязанности работодателя.

2.7.3. Информировать работодателя о мероприятиях, касающихся деятельности (прав и обязанностей) работодателя.

2.7.4. Формировать предложения по повышению производительности труда работников, участвовать в подготовке и проведении соответствующих мероприятий.

2.7.5. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам, и требовать устранения выявленных нарушений.

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

2.7.7. Участвовать в комиссии по проведению специальной оценки условий труда путем направления в нее своего представителя.

2.7.8. Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

2.7.9. Проводить среди работников разъяснительную работу по вопросам выполнения обязанностей в области охраны труда, соблюдения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового

распорядка, должностных инструкций, иных локально-нормативных актов, касающихся трудовых отношений, принимать меры по предупреждению трудовых правонарушений.

2.7.10. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, в том числе представлять и защищать права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от их членства в профсоюзах, в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

2.7.11. Оказывать содействие работодателю в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, организации детского оздоровления и отдыха, повышении эффективности функционирования объектов социальной сферы.

2.7.12. Организовать предоставление бесплатных юридических консультаций по правовым и социально-трудовым вопросам для членов профсоюза.

2.7.13. Из собственных средств оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза.

2.7.14. Участвовать в распределении денежных средств, направленных на выполнение социальных обязательств работодателя перед работниками Общества.

2.7.15. Информировать работников о своей работе и событиях профсоюзной жизни.

2.7.16. При рассмотрении на заседании двухсторонней комиссии вопросов по выполнению Сторонами своих обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, предоставлять необходимую информацию о выполнении профсоюзом своих обязательств.

2.7.17. Представители профсоюза обязуются не разглашать служебную и коммерческую тайны, в которые они посвящены в результате ведения коллективных переговоров и посещения рабочих мест, где работают члены профсоюза, если они были уведомлены, что данные сведения составляют служебную или коммерческую тайну.

2.8. Работники обязуются:

2.8.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.8.2. При исполнении работ нести персональную ответственность за соблюдение сроков и качества выполнения работ.

2.8.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.8.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.8.5. Выполнять установленные нормы труда.

2.8.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.8.7. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.8.8. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), о случаях травматизма и ухудшения состояния своего здоровья.

2.8.9. Уважать права и интересы работников Общества, способствовать созданию и сохранению благоприятной атмосферы в коллективе.

Раздел № 3

Оплата труда и занятость

3.1. Для оплаты труда работников применяется тарифная система оплаты труда (тарифы, оклады) с применением стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других выплат, установленных в соответствии с действующими положениями Общества).

3.2. В филиалах и структурных подразделениях Общества применяются следующие системы оплаты труда: повременно-премиальная, сдельно-премиальная (индивидуальная и коллективная), аккордная.

3.3. Оплата труда работников, работающих в условиях сдельно-премиальной системы, производится на основании количества произведенной продукции надлежащего качества либо выполненных операций по заранее установленным расценкам с применением установленных доплат за условия труда, стимулирующих надбавок, доплат и премий за результаты труда.

3.4. 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, доплат и премий за результаты труда.

3.5. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель выплачивает им межразрядную разницу.

3.6. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.7. Месячная тарифная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ РФ. Размеры тарифных ставок и окладов определяются без учёта компенсационных (в том числе районного коэффициента), стимулирующих и социальных выплат.

3.8. Работодатель обязуется:

- своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработной платы составляла не менее 60% от общего его размера;

- индексацию заработной платы производить ежегодно, не позднее июля месяца текущего года при этом использовать официально опубликованные данные Федеральной службы государственной статистики по росту потребительских цен на товары и услуги в РФ;

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

3.9. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, производится доплата в размере не менее 4% тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюза и предусматриваются в локальных нормативных актах работодателя, не противоречащих нормам действующего законодательства.

3.10. Перечень рабочих мест и конкретные размеры доплат за работу во вредных условиях труда по структурным подразделениям определяются по результатам специальной оценки условий труда.

3.11. После выполнения мероприятий по улучшению условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплаты могут быть уменьшены или отменены.

3.12. Об изменении условий и оплаты труда работники должны быть уведомлены не менее чем за два месяца после ознакомления с результатами СОУТ.

3.13. При многосменном режиме работы смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной; смена, непосредственно предшествующая ночной, - вечерней (при 3-х и более смен в течение суток).

3.14. Работникам, занятым в многосменном режиме, производится доплата:

- в размере 20% за все часы, отработанные в вечерней смене;
- в размере 40% за все часы, отработанные в ночной смене.

3.15. Работа в сверхурочное время в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с ТК РФ. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа сверх установленной для работника продолжительности рабочей смены в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

3.16. По заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.17. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

3.18. По заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен

другой день отдыха. В этом случае оплата производится за фактически выполненный объем работы или отработанное время в одинарном размере за день, когда выполнялась работа. Время отдыха оплате не подлежит.

3.19. При увольнении работника оплата неиспользованных дней отдыха производится из расчета тарифных ставок (должностных окладов), действующих на момент работы за данный неиспользованный день отдыха, в том случае, если эта оплата не производилась за работу в указанные выходные или нерабочие праздничные дни.

3.20. При направлении работника в командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

3.21. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

3.22. В случае если средний заработок, сохраненный за время командировки работника, меньше чем заработная плата, исчисленная за этот же период исходя из оклада работника, работодатель производит работнику доплату между окладом и средней заработной платой за период командировки.

3.23. Оплата пути к/из места командировки в выходные или нерабочие праздничные дни подлежат оплате в двойном размере, конкретный порядок исчисления которого зависит от применяемой системы оплаты труда работника.

3.24. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

3.25. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной

ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.26. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.27. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан незамедлительно сообщить своему непосредственному руководителю, либо иному представителю работодателя.

3.28. Локальными нормативными актами филиалов и структурных подразделений Общества может быть предусмотрена выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет.

3.29. Размер надбавки за выслугу лет с учетом непрерывного стажа у работодателя исчисляется в процентном отношении из месячной тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время:

Надбавка за выслугу лет		
Стаж работы	Рабочие	Служащие
От 1 до 3 лет	6%	4%
От 3 до 5 лет	8%	7%
От 5 до 10 лет	11%	9%
От 10 до 15 лет	14%	12%
Свыше 15 лет	17%	15%

3.30. Единовременное вознаграждение с учетом возраста и непрерывного стажа работы у работодателя (не менее 10 лет) выплачивается в месяце, следующем за месяцем достижения работником возраста 50, 60 (женщины – 55), 70, 75, 80, 85, 90 лет в размере 10 000 руб.

3.31. При достижении непрерывного стажа работы у работодателя 50 лет выплачивается единовременно вознаграждение в размере 30 000 руб.

3.32. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, могут приниматься работодателем с учетом мнения профсоюза после проведения конкретных организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

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

3.34. На период освоения новых технологических процессов за работником сохраняется его средний заработок либо включается доплата до среднего заработка.

3.35. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину каждого месяца – 29 числа (в феврале 28 числа);

- окончательный расчет за месяц работы – 14 числа следующего месяца.

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

3.37. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника не позднее, чем за день до выдачи заработной платы:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.38. Форма расчетного листка утверждается приказом работодателя с учетом мнения профсоюза.

3.39. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае неоплаты времени нахождения работника в отпуске в установленный срок, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.40. Расчет средней заработной платы производится в соответствии с нормативно-правовым актом Правительства РФ, регулирующим вопросы порядка исчисления средней заработной платы.

3.41. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы через кассу или путем перечисления заработной платы на банковские счета работников в банках, с которыми у работодателя заключены договоры о выпуске банковских карт, или в иную кредитную организацию, указанную Работником. Перечисление заработной платы производится по личному заявлению работника на один банковский счёт по его выбору.

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

3.43. Работодатель в соответствии с ТК РФ обязуется за каждый день задержки выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат

при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать проценты (денежную компенсацию) в размере, установленным законодательством, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

3.44. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется его средний заработок.

3.45. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюза.

Раздел № 4

Рабочее время и время отдыха

4.1. 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены определяется правилами внутреннего трудового распорядка Общества и трудовым договором.

4.4. Труд работников при сменном режиме работы регулируется графиком сменности, составленным работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюза.

4.5. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

4.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

- работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

- работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю;

- медицинских работников - не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется нормативно-правовыми актами органов государственной власти РФ;

- педагогических работников - не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

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

4.8. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать для работников:

-в возрасте до 16 лет – не более 12 часов в неделю;

-в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часов в неделю.

4.9. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте), в соответствии с ТК РФ.

4.10. По соглашению Сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться режим гибкого рабочего времени или неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Режим гибкого рабочего времени или неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.11. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.12. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.13. Работникам, осваивающим прошедшие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

4.14. 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.

4.15. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

4.16. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.17. В случае если по условиям производства (работы), в Обществе в целом или при выполнении отдельных видов работ не

может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

4.18. Для работников, работающих по графикам с суммированным учетом рабочего времени, учетный период допускается устанавливать не более года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более трёх месяцев.

4.19. Продолжительность учетного периода для водителей автомобилей может быть увеличена до трех месяцев по согласованию с профсоюзом.

4.20. В случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, предусматривается увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

4.21. При режиме работы с суммированным учётом рабочего времени выходные дни предоставляются работникам согласно графику сменности (работы).

4.22. Работодатель имеет право привлекать работников Общества к сверхурочным работам только с их письменного согласия в соответствии с ТК РФ. Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе без их согласия в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.23. Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочным работам в соответствии с ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.24. Работник может по своей инициативе, без распоряжения или предложения руководителя, выполнять работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени, но такая работа не признается сверхурочной.

4.25. Работодатель обязан организовать сверхурочную работу с учетом требований и ограничений, изложенных в законодательстве РФ.

4.26. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании приказа руководителя структурного подразделения, филиала Общества, в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством РФ

4.27. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом работодателя с учетом мотивированного мнения профсоюза.

4.28. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх календарных дней.

4.29. Работодатель обязуется обеспечить учёт явки на работу и ухода с работы работников, а также отработанного ими рабочего времени в часах.

4.30. Время, затраченное работником на проезд от места жительства до места работы и обратно, на дорогу от проходной до рабочего места и обратно не включается в рабочее время.

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

4.32. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Такие дни оплачиваются из расчета минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации, и продолжительности рабочего дня работника за каждый нерабочий праздничный день. Часовая ставка для оплаты рассчитывается как частное от деления установленного минимального размера оплаты труда на среднемесячную норму расчетного времени при 40-часовой или 36-часовой рабочей неделе.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.33. Ежегодный отпуск – один из основных видов времени отдыха, направленный на восстановление трудоспособности работников. Ежегодный оплачиваемый отпуск – продолжительный непрерывный отдых с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работника.

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

4.35. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

4.36. Работающим инвалидам (независимо от группы инвалидности) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.37. Педагогическим работникам детских дошкольных учреждений (заведующий, ст. воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, учитель-логопед и т.д.)

предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.38. Работникам подразделений по защите государственной тайны предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

4.39. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.40. Работникам в случаях, предусмотренных законодательством РФ, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляются одновременно.

4.41. Работникам Общества, постоянно работающим на комплексе Байконур, предоставляется дополнительный отпуск за каждый целый месяц работы на космодроме – один день, но не более 7 рабочих дней в году, который суммируется с ежегодным отпуском.

4.42. Работникам Общества, командированным на комплекс Байконур, за время пребывания устанавливается ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 1 рабочий день за каждый полный месяц пребывания на комплексе, но не более 7 рабочих дней.

4.43. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также медицинским работникам ежегодный дополнительный отпуск предоставляется в порядке, установленном нормативно-правовыми актами РФ.

4.44. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки

условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест.

4.45. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюза.

4.46. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.47. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.48. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Обществе.

4.49. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.50. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.51. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение

текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

4.52. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

4.53. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

4.54. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении), а также случаев, установленных законодательством РФ.

4.55. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.56. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.57. По соглашению между работником и работодателем по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем, в

соответствии с действующими в Обществе локальными нормативными актами.

4.58. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Раздел № 5

Охрана труда

В целях создания гарантий соблюдения основополагающих принципов обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья Работников Общества, а также создания здоровых и безопасных условий труда для Работников:

5.1. Представители сторон договорились:

5.1.1. Содействовать формированию фондов охраны труда Общества и ежегодно выделять на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, а также проведение специальной оценки условий труда средства в объёмах, не менее размеров, установленных ТК РФ. Не расходовать эти средства на другие цели.

5.1.2. Формировать в Обществе совместную комиссию по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда, представителей Работодателя на паритетной основе и обеспечивать ее эффективную работу.

5.2. **Работодатель обязан:**

5.2.1. Проводить специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством РФ совместно с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, внесённой в Реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, разработку перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работников, рабочие места которых были оценены по условиям труда.

5.2.2. В случае, если Работник принимается на вновь организованное рабочее место, то класс условий труда устанавливать, как у аналогичного рабочего места в данном подразделении, до проведения внеплановой специальной оценки условий труда. В случае отсутствия аналогичного рабочего места в подразделении, класс условий труда не присваивается и устанавливается после проведения внеплановой специальной оценки условий труда в сроки, установленные законодательством.

5.2.3. Предоставлять работникам Общества, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством.

5.2.4. Сообщать в Госкорпорацию «Роскосмос», ОООР «СР РКП России» и Профсоюз о произошедших групповых, тяжёлых несчастных случаях на производстве, несчастных случаях со смертельным исходом.

По окончании расследования направлять в их адрес копии:

- извещения о групповом несчастном случае (тяжёлом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом);
- актов о расследовании группового несчастного случая по установленной форме (тяжёлого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом также по установленной форме);
- заключения государственного инспектора по охране труда (при наличии).

5.2.5. Выплачивать дополнительное единовременное пособие сверх возмещения, предусмотренного законодательством Российской Федерации, Работнику при несчастном случае на производстве по вине Работодателя при установлении Работнику инвалидности (за исключением случаев, произошедших в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения) в размерах 40-кратного

минимального размера заработной платы, установленного федеральным законом на день выплаты и применяемого на день урегулирования оплаты труда, при установлении 1 группы инвалидности, 20-кратного минимального размера заработной платы, установленного федеральным законом на день выплаты и применяемого на день урегулирования оплаты труда при установлении 2 группы инвалидности, 10-кратного минимального размера заработной платы, установленного федеральным законом на день выплаты и применяемого на день урегулирования оплаты труда, при установлении 3 группы инвалидности. Окончательный размер единовременного пособия и порядок назначения его выплаты устанавливаются с учетом вины Работника после завершения расследования несчастного случая.

5.2.6. Выплачивать дополнительное единовременное пособие семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью Работника, погибшего на производстве по вине Работодателя (за исключением случаев, произошедших в состоянии алкогольного опьянения, наркотического и токсического опьянения) в размере 60-кратного минимального размера заработной платы, установленного федеральным законом на день выплаты и применяемого урегулирования оплаты труда.

5.2.7. В соответствии с законодательством РФ направлять на финансовое обеспечение предупредительных мер до 20 % сумм страховых взносов, выделяемых на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. За счет вышеуказанных выделяемых средств могут реализовываться следующие мероприятия:

- приобретение средств индивидуальной защиты,
- приобретение аптечек,
- проведение обучения по охране труда,

-приобретение смывающих и обезжиривающих средств, проведение специальной оценки труда.

5.2.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных, согласно ТК РФ, медицинских осмотров и освидетельствований с сохранением за ними места работы и среднего заработка. На время прохождения указанных медицинских осмотров и освидетельствований, выделяет 1 рабочий день, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и освидетельствований. При уклонении Работника от прохождения обязательного медицинского осмотра или освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний, Работодатель не допускает Работника к выполнению им трудовых обязанностей.

5.2.9. На работах с вредными условиями труда (не менее 50% рабочей смены) работникам выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Порядок замены получения молока и других продуктов определяется локальными нормативными актами филиалов или структурных подразделений.

5.2.10. Обеспечивать бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств

индивидуальной защиты (в соответствии с установленными нормами), а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

5.2.11. Обеспечивать бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам.

5.2.12. В соответствии с установленными нормами оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, организовывать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливать аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

5.2.13. Обеспечивать финансирование выполнения работ по обработке помещений в случае возникновения неблагоприятной санитарно-эпидемиологической обстановки.

5.2.14. Обеспечивать закрепление за медицинскими пунктами на территории Общества транспорта.

5.2.15. Осуществлять перевозку в медицинские организации Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве.

5.2.16. Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний по охране труда Работников Общества.

5.2.17. Определять конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков. Ежегодные соглашения по охране труда, включающие конкретные мероприятия по охране труда и выделение средств на их финансирование могут заключаться в каждом филиале и структурном подразделении по отдельности.

5.2.18. Раз в полугодие по запросу первичной профсоюзной организации предоставлять отчет о выполнении коллективного

договора в части охраны труда по форме, установленной профсоюзной организацией.

5.3. Профсоюз обязан:

5.3.1. Проводить разъяснительную работу, направленную на выполнение Работниками обязанностей в области охраны труда, формирование ответственной позиции Работников в части личной и коллективной безопасности.

5.3.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.3. Осуществлять Общественный контроль за состоянием условий труда Работников, соблюдение Работодателем норм и правил, законных прав и интересов Работников в области охраны труда.

5.3.4. Принимать участие в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства РФ, обязательств, установленных Договорами или Соглашениями по охране труда.

5.3.5. Не реже один раз в 6 месяцев доводить до сведения Работников Общества принимаемые федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ по охране труда и обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях, а также консультировать о порядке их применения.

Раздел № 6

Социальная политика.

В целях обеспечения преемственности и сохранения сложившейся в Обществе системы льгот и компенсаций социально-бытовой направленности, предоставляемых работникам из средств Общества:

6.1. Работодатель:

6.1.1. Совместно с профсоюзом определяет приоритеты в социальной политике Общества, исходя из финансовых возможностей, ежегодно планирует расходы социального характера (План социальных обязательств) в соответствии с настоящим Коллективным договором, правовыми актами Госкорпорации «Роскосмос», а также иными локальными нормативными актами.

6.1.2. Осуществляет через своих уполномоченных представителей контроль за исполнением Плана социальных обязательств в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

6.1.3. Обеспечивает использование в интересах работников социальных объектов, находящихся на балансе Общества.

6.1.4. Своевременно доводит до сведения первичных профсоюзных организаций информацию о планируемой реализации или передаче объектов социального назначения;

6.1.5. В соответствии с законодательством РФ имеет право перечислять на счета первичных профсоюзных организаций на проведение культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы денежные средства в размере до 0,5% от размера фонда оплаты труда Общества.

6.1.6. Обеспечивает для работников:

- возможность питания в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка;
- обустройство специально выделенных помещений для приема пищи;
- организацию медицинского обслуживания.

6.1.7. Может ежегодно устанавливать и реализовывать, исходя из финансовых возможностей, в соответствии с утверждёнными финансовыми планами деятельности Общества и правовыми актами Госкорпорации «Роскосмос» в части обязательств социальной

направленности, дополнительные льготы и выплаты, с учётом мотивированного мнения профсоюза:

- предоставление материальной помощи работникам по семейным обстоятельствам, частичную компенсацию затрат на лечение, на ритуальные услуги семье умершего работника, семье умершего работника, уволенного на пенсию по старости (инвалидности), работнику в связи со смертью близкого родственника (отец, мать, муж, жена, дети). При работе в Обществе нескольких членов семьи выплата производится одному из членов семьи;

- единовременное пособие (выплата) при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка;

- выплату компенсации сверх размера выходного пособия, установленного законодательством РФ при увольнении;

- обеспечение санаторно-курортного лечения и отдыха работников Общества, а также членов их семей (муж, жена, внуки и дети до 17 лет включительно) по льготной стоимости;

- обеспечение отдыха детей работников Общества путевками в детские оздоровительные лагеря на время летних и зимних каникул по льготной стоимости либо частичной денежной компенсацией;

- дотацию (материальную помощь) на оплату путевок для детей работников Общества в детские дошкольные учреждения;

- выделение бесплатных абонементов в бассейн для детей малообеспеченных (чей душевой доход составляет менее прожиточного минимума в регионах) и многодетных (три и более ребенка) работников Общества;

- предоставление в первый день учебного года дополнительного оплачиваемого отпуска одному из родителей либо опекуну ребенка, поступающего в первый класс;

- предоставление иногородним работникам места для временного проживания в гостиницах и в общежитиях Общества с частичной

оплатой проживания. В случае отсутствия у филиала гостиницы или общежития - частичная оплата (компенсация) проживания в гостиницах и общежитиях сторонних организаций либо аренды помещения для проживания;

- оплачивать аренду помещений и спортивных сооружений для организации и проведения соревнований, спартакиад, тренировочной и секционной работы, занятий спортом на спортивных объектах;

- проведение мероприятий культурно - досуговой работы и отдыха для работников Общества, и членов их семей;

- проведение мероприятий для ветеранов Общества в соответствии с утвержденным планом Совета ветеранов;

- проведение мероприятий с молодежью, в том числе по утвержденному плану работы Совета молодежи;

- приобретение цветов, подарков, сувенирной продукции, иной атрибутики;

- проведение спортивных и культурных мероприятий в Обществе, а также обеспечивает подготовку и участие работников в отраслевых спортивных мероприятиях;

- иные мероприятия и выплаты на основании локальных нормативных актов, согласованных с профсоюзом.

6.1.8. Обязуется не допускать необоснованного увеличения стоимости услуг объектов социальной сферы Общества.

6.2. Представитель работников – Профсоюз:

6.2.1. Участвует в подготовке, финансировании (в том числе из средств работодателя) и проведении культурно – массовых и физкультурно – оздоровительных мероприятий в Обществе.

6.2.2. Выделяет из собственного бюджета средства на проведение мероприятий социальной направленности в соответствии со сметой расходов.

6.2.3. Участвует в контроле и исполнении Плана социальных обязательств в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

6.3. Совместным решением работодателя и профсоюза отдельные выплаты социального характера могут пересматриваться, перераспределяться или приостанавливаться.

Раздел № 7

Работа с молодёжью.

7.1. В целях развития кадрового потенциала АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева» Стороны считают работу с молодёжью одним из приоритетных направлений в совместной деятельности Сторон настоящего коллективного договора.

7.2. Стороны договорились совместно разрабатывать и организовывать исполнение программы привлечения, подготовки и закрепления учащихся и молодежи в филиалах и структурных подразделениях Общества.

7.3. Работодатель обеспечивает:

7.3.1. Осуществление взаимодействия с высшими и средними специальными учебными заведениями.

7.3.2. Квотирование рабочих мест для лиц, окончивших специальные учебные заведения среднего и высшего образования в соответствии с производственной необходимостью.

7.3.3. Прием на работу выпускников средних и высших учебных заведений, прошедших обучение по целевому набору в рамках государственного плана подготовки кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса (ОПК).

7.3.4. Создание условий для сочетания трудовой деятельности молодежи с возможностью участия в социальной, культурной, научной, спортивной деятельности Общества и отрасли, продолжения

образования, переподготовки и повышения квалификации, участия в системе подготовки кадрового резерва.

7.3.5. Предоставление молодежи дополнительных мотивационных стимулирующих выплат за успехи в производственной, спортивной и научной деятельности.

7.3.6. Создание условий для деятельности актива Советов молодежи и ответственных организаторов мероприятий с молодежью.

7.3.7. Оказание всесторонней помощи в организации и проведении творческих конкурсов и конкурсов профессионального мастерства молодежи, социальных, спортивных, научных и культурно-массовых мероприятий, проектов, слетов, форумов и т.д.

7.3.8. Возможность участия Председателя Совета Молодежи в заседаниях действующих в Обществе комиссий (аттестационные комиссии, комиссия по коллективному договору, жилищная комиссия, комиссия по трудовым спорам и т.п.), научно-технических советах, иных коллегиальных органов управления Общества, а также в оперативных совещаниях у генерального директора Общества.

Профсоюз обеспечивает:

7.4.1. Содействие работодателю в организации работы по проведению мероприятий по профориентации студентов и школьников.

7.4.2. Проведение совместных мероприятий профсоюза с Советом молодежи в интересах развития профессионального мастерства молодежи.

7.4.3. Проведение культурно-массовых, социальных и спортивных мероприятий с молодежью.

Раздел № 8

Обеспечение деятельности первичной профсоюзной организации

8.1. Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля соблюдения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и право требовать устранения выявленных нарушений.

8.2. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюза на рабочие места членов профсоюза.

8.3. Работодатель в целях создания условий деятельности профсоюза предоставляет ему в бесплатное пользование помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной, средства связи, оргтехнику (компьютеры, ксероксы), транспорт.

8.4. Хозяйственное содержание, ремонт оборудования, помещений и транспорта производится за счет работодателя.

8.5. Через средства информации (газета, радио, сайт) профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзных организаций, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.6. Члены профсоюзных органов, представители профсоюза в комиссиях Общества освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы на время проведения мероприятий в соответствии с совместными планами, утвержденными профсоюзом и работодателем.

8.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ с руководителями выборных профсоюзных органов филиалов и структурных подразделений и их заместителями, неосвобожденными от основной работы, производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

8.8. На основании письменных заявлений от членов профсоюза (на бланке установленного образца) на имя главного бухгалтера (заместителя главного бухгалтера) работодатель ежемесячно бесплатно

перечисляет членские профсоюзные взносы в размере одного процента заработной платы работников на расчетные счета профсоюзных комитетов Общества.

8.9. На выборных и штатных работников профсоюзных комитетов Общества распространяются все социальные льготы, гарантии и премиальные положения, предусмотренные для работников Общества настоящим коллективным договором.

8.10. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий предоставляется работа (должность) с заработком не ниже того, который был на момент ухода на выборную должность.

8.11. Представителям профсоюзного комитета цеха/отдела, членам профсоюзного комитета, контрольно-ревизионной комиссии профкома, комиссии по трудовым спорам, актива Совета молодежи, председателям цехкомов цехов и отделов считать рабочим временем один час в неделю для выполнения общественной работы по согласованию с администрацией цеха/отдела.

Раздел № 9

Дисциплина труда.

9.1. Дисциплина труда (трудовая дисциплина) - обязательное для всех работников АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева» подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

9.2. Работодатель создает условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

9.3. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюза.

9.4. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. В Обществе предусмотрены следующие виды поощрения работников:

- благодарность;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- присвоение званий «Кадровый работник «ГКНПЦ им. М.В.

Хруничева»,

«Ветеран труда «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева»,

«Почетный ветеран труда «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева».

9.5. Работодатель совместно с профсоюзом осуществляет:

- представление работников к награждению знаками отличия Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос»;

- представление работников к награждению ведомственными наградами государственных и территориально-административных органов власти РФ;

- представление работников к государственным наградам Российской Федерации за особые трудовые заслуги перед Обществом и государством.

Порядок поощрения, сроки предусматриваются положением о поощрении и положениями о премировании, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюза.

9.6. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям в соответствии с

ТК РФ.

9.7. За каждый дисциплинарный проступок (нарушение трудовой дисциплины) может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.8. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

9.9. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.10. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза.

9.11. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.12. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается

ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Раздел № 10

Гарантии и компенсации.

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Массовое высвобождение работников проводить лишь тогда, когда исчерпаны все возможные мероприятия для его недопущения.

10.1.2. Считать, что основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности в связи с ликвидацией Общества, либо сокращение численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относится сокращение численности или штата работников Общества в количестве:

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

10.1.3. Заблаговременно, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в профсоюз информацию о возможном массовом высвобождении работников по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

10.1.4. Не допускать по инициативе работодателя расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем в семье, воспитывающей двух и более несовершеннолетних детей, за

исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

10.1.5. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности и штата работников Общества предупреждать работника персонально под роспись не менее чем за два месяца.

10.1.6. Обеспечивать реализацию мер по социальной защите работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать увольняемым работникам в соответствии с трудовым законодательством другую работу при наличии вакансий и (или) предоставлять возможность переобучения в порядке, предусмотренном коллективным договором;

- в случае, если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении вводятся новые условия оплаты труда работников в целом по Обществу, распространять эти условия и на высвобождаемых работников;

- предоставлять работникам с момента получения ими уведомления о предстоящем сокращении необходимое время с сохранением среднего заработка для поиска подходящей работы не менее чем 8 часов в неделю;

- после увольнения предоставлять работникам, при наличии соответствующей квалификации и опыта работы, преимущественное право трудоустройства в данном Обществе в случае создания в нём новых рабочих мест.

10.1.7. Ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством РФ.

В производствах, где применение труда женщин разрешается, рабочие места для них должны соответствовать установленным

гигиеническим нормативам и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих.

10.1.8. Соблюдать нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную в соответствии с порядком, установленным Правительством РФ.

10.1.9. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводить по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

10.1.10. Предоставлять по заявлению работника (матери, отцу) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет полностью или по частям в пределах установленного срока с выплатой им ежемесячного пособия в размере, предусмотренном действующим законодательством.

Предоставление данного отпуска оформляется приказом, при этом на период отпуска по уходу за работником сохраняется место работы (должность).

10.1.11. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом

отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

10.1.12. Предоставлять по заявлению женщины ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в Обществе.

10.2. Работодатель выплачивает:

10.2.1. По ходатайству руководителя работнику, увольняющемуся на пенсию, не имеющему дисциплинарного взыскания на момент увольнения и имеющему звание «Почетный ветеран труда «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева» единовременную денежную выплату в размере не более 5 средних заработков работника.

10.2.2. Дополнительное единовременное пособие семье работника, погибшего при исполнении им трудовых обязанностей в результате несчастного случая на производстве, в размере не ниже 60-кратного МРОТ РФ, в случае отсутствия грубой неосторожности со стороны пострадавшего, установленной комиссией по расследованию данного несчастного случая на производстве. Выплата вышеуказанного пособия производится одному из членов семьи работника при предъявлении свидетельства о смерти работника, документа, удостоверяющего личность, а также документа, подтверждающего факт родства с работником (если документ, удостоверяющий личность, не содержит необходимой информации).

В случае если за выплатой пособия обратилось сразу несколько членов семьи умершего, то работодатель выплачивает пособие первому обратившемуся члену семьи.

10.2.3. Дополнительное единовременное пособие сверх возмещения, предусмотренного законодательством Российской Федерации, работнику при тяжелом несчастном случае на

производстве в зависимости от степени утраты им профессиональной трудоспособности и случае отсутствия грубой неосторожности со стороны пострадавшего:

- до 30% - 5 МРОТ РФ;
- от 31 до 50% - 8 МРОТ РФ;
- от 51 до 80% - 12 МРОТ РФ;
- от 81 до 100% - 15 МРОТ РФ.

10.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные ТК РФ, иными нормативными и правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель предусматривает выделение средств на повышение квалификации кадров, в том числе на обучение работников Общества.

10.5. Работодатель вносит в соответствии с локальными нормативными актами в трудовой договор с работником, направляемым на профессиональное обучение, переподготовку или повышение квалификации за счет средств Работодателя дополнения, связанные с обязанностью Работника отработать в Обществе после обучения не менее установленного срока, а также возмещением работником расходов, затраченных работодателем на обучение работника.

Раздел № 11

Контроль за выполнением Коллективного договора.

11.1. Стороны создают постоянно действующую комиссию по коллективному договору (далее – Комиссия) для подготовки, заключения, контроля за надлежащим исполнением настоящего Коллективного договора и, при необходимости, внесения в настоящий Коллективный договор изменений.

11.2. Изменения и дополнения в настоящий договор вносятся на основании решения Комиссии путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Коллективному договору, которое является его неотъемлемой частью.

11.3. Положения и обязательства Сторон настоящего договора реализуются на местах руководителями филиалов и структурных подразделений, а также соответствующими первичными профсоюзными организациями, а в случае их отсутствия – иным представительным органом, избираемым общим собранием работников.

11.4. Итоги выполнения Коллективного договора подводятся не реже, чем раз в полугодие на заседании Комиссии.

11.5. В случае необходимости Стороны могут отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников общества.

11.6. Каждая из Сторон несет ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по настоящему Коллективному договору в соответствии с законодательством РФ.

Раздел № 12.

Заключительные положения.

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

12.2. В случае реорганизации Общества в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.3. В случае реорганизации путем преобразования настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня окончания преобразования.

12.4. В случае ликвидации Общества настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.5. Коллективные договоры филиалов и обособленных структурных подразделений, заключённые до вступления в силу настоящего коллективного договора, сохраняют свое действие в части не ухудшающей положения Сторон, предусмотренных настоящим коллективным договором, до конца срока своего действия.