

Акционерное общество  
«Научно-производственное объединение «Импульс»

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
" 14 " апреля 20 20 г.  
рег. № 14/30/20-КД  
Подпись Вилков

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2020-2022гг

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА

С.В. КУРЬЯН  
С.В. КУРЬЯН



ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

С.В. Вилков  
С.В. ВИЛКОВ



14.04.2020г.

Отметка об уведомительной  
регистрации  
органа по труду

Санкт-Петербург  
2020

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ОБЛАСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ .....	4
3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	6
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....	7
5. ОПЛАТА ТРУДА.....	9
6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ .....	12
7. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОБЩЕСТВА. ....	16
8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА ОБЩЕСТВА.....	18
9. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ.....	19
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	21
Приложение № 1 ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА .....	23
Приложение № 2 ПОЛОЖЕНИЕ о наградной политике АО «НПО «Импульс» .....	37
Приложение № 3 ПОЛОЖЕНИЕ о служебных командировках работников АО «НПО «Импульс»» .....	43
Приложение №4 ПОЛОЖЕНИЕ о социальной политике АО «НПО «Импульс» .....	74
Приложение №5 ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.....	81
Приложение №6 ПОЛОЖЕНИЕ о добровольной пожарной дружине АО «НПО «Импульс» .....	85
Приложение №7 ПЕРЕЧЕНЬ профессий и работ, на которые может устанавливаться повышенная оплата труда работникам (доплата), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	88
Приложение №8 ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, на которых дается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	92
Приложение №9 ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, работа в которых дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты .....	93
Приложение №10 ПЕРЕЧЕНЬ профессий рабочих, специалистов и служащих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов .....	111
Приложение №11 ПОЛОЖЕНИЕ о работе по заблаговременной подготовке кадров и мотивации работы молодых специалистов .....	113
Приложение №12 СОГЛАШЕНИЕ по охране труда на 2020 год.....	119
Приложение №13 ПЛАН мероприятий по улучшению условий труда на 2020-2022гг. ....	120
Приложение №14 ПЛАН косметического ремонта помещений АО «НПО «Импульс» .....	122
Приложение №15 Форма СМЕТЫ социальных расходов .....	124

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между Работодателем АО «НПО «Импульс» (далее – Работодатель, Общество), в лице Генерального директора Общества, действующего на основании Устава с одной стороны, и работниками Общества (далее - Работники), в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Общества (далее Профком), действующего на основании протокола заседания профсоюзной конференции с другой стороны.

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим в Обществе социально-трудовые отношения на основе согласования взаимных интересов сторон социального партнерства - Работодателя и Работников в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

1.3. Предметом настоящего Договора является определение условий труда и его оплаты, социальных вопросов, гарантий и льгот, определяемых законодательными правовыми актами РФ.

В настоящем Договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде и иные законодательные правовые акты РФ и соглашения, имеющие особое значение для Работников, а также определяются дополнительные гарантии и взаимные обязательства по сравнению с действующим законодательством РФ.

1.4. Целями настоящего Договора являются:

- согласование интересов сторон социального партнерства при регулировании социально-трудовых отношений;
- реализация социально-экономических прав и гарантий Работников, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Договором;
- повышение производительности труда, улучшение качества результатов работы;
- соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии;
- поддержание социальной стабильности в Обществе.

1.5. Стороны Договора, признавая, что стабильная работа Общества и благополучие Работников взаимосвязаны, заинтересованы в создании и поддержании атмосферы взаимопонимания и доверия, основанной на соблюдении норм корпоративной этики на всех уровнях социально-партнерских отношений, формировании высокой социальной ответственности коллектива за результаты деятельности, поиске путей решения спорных вопросов путем переговоров.

1.6. Действие настоящего Коллективного Договора распространяется на всех Работников Общества. Действие Договора по вопросам системы материального стимулирования и вопросам дополнительных отпусков не распространяется на руководителя Общества.

1.7. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения законодательных и нормативно-правовых актов, полномочности представителей сторон, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности материально-финансового обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.8. Стороны присоединяются к соглашениям:

- Генеральному соглашению между общероссийскими объединениями профсоюзов,

общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ;  
- Трехстороннему соглашению по Санкт-Петербургу;  
- Региональному соглашению о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.  
Стороны обязуются выполнять все их требования и положения, с учетом протоколов разногласий.

1.9. Работодатель признает Профком единственным полноправным представителем Работников Общества в период ведения переговоров по заключению и контролю исполнения настоящего Договора, а также по другим вопросам, связанным с защитой прав и интересов Работников, возникающим между Работодателем и Работниками Общества.

1.10. Профком признает приоритетную роль Работодателя в действиях, закрепленных соответствующими Федеральными законами, локальными нормативными актами и Уставом Общества.

1.11. Предусмотренные настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением гарантий и компенсаций Работникам сверх норм законодательства Российской Федерации, обеспечиваются при наличии средств, предусмотренных на данные цели в бюджете Общества.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ОБЛАСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Отношения Работников с Работодателем строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений и их представителей.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участия Работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей Работников и Работодателей в разрешении трудовых споров.

### **2.1. Права и обязанности представительного органа Работников**

Согласно Трудовому Кодексу РФ (ст. 1, 2, 8, 21, 22, 27, 53), выборные представительные органы Работников в лице Профкома имеют право, в рамках своих полномочий, на участие в управлении Обществом, которое реализуется на основе:

- учета Работодателем и его представителями мнения выборного профсоюзного органа по вопросам установления условий труда (в том числе: размеров тарифных ставок, должностных окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также их размеров и соотношений между различными категориями персонала в Обществе, изменений этих размеров и соотношений с учетом динамики прожиточного минимума в регионе), совместной разработки механизмов регулирования уровней оплаты труда в связи с ростом цен (уровнем инфляции);

- права проведения Профкомом консультаций с Работодателем (его представителями) по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- права на участие в договорном регулировании трудовых отношений путем заключения, изменения, дополнения Работниками и Работодателем коллективных договоров, соглашений, постоянного контроля за их выполнением.

2.1.1. Для реализации этих функций Профком имеет право:

- бесплатного и беспрепятственного предоставления информации по социально-трудовым вопросам;
- на обсуждение с Работодателем вопросов о работе Общества, внесения предложений по ее совершенствованию;
- на направление уведомлений о выявленных нарушениях, включая несоблюдение обязательств, принятых на себя Договором.

2.1.2. Обязанности Профкома:

- осуществлять постоянный контроль за выполнением Договора и соглашений (в случае их нарушений, в недельный срок вносить представления об устранении этих нарушений);
- осуществлять анализ уровня заработной платы, текучести кадров и занятости Работников и давать свои предложения руководству Общества;
- один раз в полугодие на расширенном заседании Профкома, одновременно с проведением Единого дня информирования (ЕДИ) рассматривать вопрос о выполнении Договора с принятием решения по итогам данного рассмотрения и доведением этого решения до трудового коллектива;
- по результатам анализа динамики роста прожиточного минимума в регионе один раз в год (в первом полугодии) разрабатывать (с учетом роста цен) предложения по социальной защите Работников в пределах имеющихся средств и направлять руководству Общества предложения по изменению уровня оплаты труда (внесению изменений в тарифные ставки (должностные оклады));
- подготавливать отчет об итогах выполнения Договора за год и ежегодно (не позднее января) рассматривать его на заседании расширенного Профкома;
- разрабатывать предложения по корректировке Договора и ежегодно выносить их на рассмотрение расширенного Профкома;
- содействовать реализации Договора;
- содействовать в решении вопросов по выполнению производственных планов, повышению производительности труда, укреплению трудовой дисциплины, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудового законодательства;
- проводить культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия среди Работников Общества и членов их семей;
- не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в настоящий Договор, при условии их выполнения;
- не разглашать сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно в результате ведения коллективных переговоров, а также персональные данные Работников Общества;
- содействовать предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению Работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению Работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда, выполнению производственной программы;
- предоставлять Работодателю информацию, необходимую для анализа хода выполнения настоящего Договора, внесения изменений или дополнений в него.

## **2.2. Ответственность сторон социального партнерства**

2.2.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

2.2.2. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

## **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Стороны понимают, что эффективность работы Общества, его развитие, стабильность и конкурентоспособность в решающей мере зависят от согласия Работников с целями и политикой руководства, от эффективного использования квалификации и опыта Работников, четкости проведения политики в вопросах социально-трудовых отношений.

3.2. Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на:

- улучшение условий труда и повышение эффективности производственных процессов;
- результативность профессиональной деятельности и постоянный рост профессионально-квалификационного уровня каждого Работника;
- развитие и сохранение кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах.

3.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме (ст. 56, 67 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор заключается на определенный или неопределенный срок, в зависимости от характера и условий выполняемой работы.

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

3.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности Работников, рассматриваются Работодателем совместно с Профкомом в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами и соглашениями.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Общества Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, а в случае массового увольнения Работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в письменной форме сообщить об этом Профкому (ст. 82 Трудового кодекса РФ). Увольнение Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации Общества, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, Работодатель производит с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 373 Трудового кодекса РФ). О возможном массовом высвобождении Работников

Работодатель информирует ГУ «Центр занятости населения» Санкт-Петербурга в сроки, предусмотренные действующим законодательством.

3.7. Стороны договорились, что применительно к Обществу высвобождение является массовым, если сокращается 50 или более Работников.

3.8. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы общей продолжительностью до 4 (четырёх) часов в неделю с сохранением среднего заработка. Оплачиваемое время для поиска работы предоставляется Работнику на основании приказа Общества, издаваемого в соответствии с заявлением Работника, согласованным с руководителем структурного подразделения.

3.9. При увольнении Работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается в соответствии с законодательством (ст. 178 Трудового кодекса РФ).

3.10. Работодатель проводит постоянную работу по подбору и продвижению кадров с учетом деловых способностей Работников.

3.11. Работодатель совместно с Профкомом обязуется проводить постоянную работу по решению производственных проблем (поиск новых рынков, предложения по загрузке оборудования, предложение по выпуску новой продукции и т.д.).

3.12. Работодатель обязуется создавать условия для совмещения работы с обучением Работникам, проходящим профессиональное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства.

3.13. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры или среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время и время отдыха Работников Общества регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, иными нормативными актами, статьями настоящего раздела Договора, а также «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение 1).

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, 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 или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.4. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8 (восемь) часов при 36-часовой рабочей неделе. При наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены), может быть увеличена до 12 (двенадцати) часов при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени.

4.5. Неполное рабочее время может устанавливаться по заявлению Работника с согласия Работодателя в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ.

4.6. В непрерывных технологических процессах, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пятидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала. Указанные графики составляются и утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

Для Работников, осуществляющих свою работу по графикам сменности, устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность учетного периода при суммированном учете определяется локальными нормативными актами Общества.

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

4.8. Стороны договорились, что сверхурочные работы (работы, выполняемые за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) могут проводиться по инициативе Работодателя с учетом ограничений, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ.

4.9. Стороны договорились, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни возможна лишь в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ.

4.10. Служебной командировкой признается поездка Работника по распоряжению Работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Особенности направления Работников в служебные командировки учитываются в «Положении о служебных командировках работников АО «НПО «Импульс» (Приложение 3).

4.11. Стороны исходят из того, что очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков (график отпусков) устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома в сроки, определенные ст. 123 Трудового кодекса РФ.

4.12. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска (ст. 116 Трудового кодекса РФ):

- Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (Приложение 8);
- Работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение 5);
- Работникам, участвующим в деятельности добровольной пожарной дружины (Приложение 6).

4.13. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ.

4.14. Рабочее место – это место, где Работник должен находиться или куда ему



необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем Работодателя.

4.15. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

В соответствии с Трудовым кодексом РФ 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 компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.1. Оплата труда Работников Общества осуществляется на основе норм и положений Трудового кодекса РФ, трудовых договоров Работников, локальных нормативных актов Общества, принимаемых по согласованию с Профкомом, обязательных к применению во всех структурных подразделениях.

5.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, регулирует размеры заработной платы Работников в зависимости от их квалификации, условий труда и качества выполняемой работы. Размер средств на оплату труда определяется в соответствии с бюджетом расходов на персонал и зависит от финансового состояния Общества.

5.3. По соглашению сторон размер минимальной заработной платы (должностной оклад, тарифная ставка 1 разряда) в Обществе устанавливается приказом Генерального директора и не может быть меньше размера минимальной заработной платы, устанавливаемой ежегодно «Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге» на основании статьи 133.1 Трудового кодекса РФ. Данное условие не распространяется на Работников, работающих на условиях неполного или сокращенного режима рабочего времени, либо на условиях совместительства.

5.4. Величина тарифной части (оплата по тарифным ставкам и должностным окладам) в заработной плате Работника должна составлять не менее 50 процентов.

5.5. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы (ст.134 Трудового кодекса РФ), Работодатель проводит ежегодную индексацию заработной платы одновременно всем категориям Работников не менее показателя прогнозных индексов-дефляторов, устанавливаемых Правительством Российской Федерации не реже одного раза в год.

5.6. Заработная плата выплачивается Работникам два раза в месяц: за первую половину текущего месяца заработная плата выплачивается 25-го числа отчетного месяца; окончательный расчет за месяц осуществляется 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

Выплата заработной платы производится путем перечисления на расчетный счет Работника, либо через кассу Общества, если банковская карта по каким-либо причинам не оформлена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным

днем выплата заработной платы производится в предшествующий рабочий день.

5.7. В случае задержки выплаты заработной платы Работодатель обязан информировать Работников через Профком о причинах задержки и предпринимаемых мерах по ликвидации задолженности заработной платы.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.8. Время простоя (статья 72<sup>2</sup> Трудового кодекса РФ) по вине Работодателя 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 (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается (ст. 157 Трудового кодекса РФ).

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

5.10. Оплата труда Работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени (за исключением Работников до 18 лет), полностью отработавших за расчетный период (один календарный месяц) норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), производится в том же размере, что и при полной 40-часовой неделе.

5.11. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, предусмотренной для различных работ с нормальными условиями труда.

5.12. В соответствии со ст. 154 Трудового кодекса РФ Работникам Общества, работающим в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра), производится доплата в размере 40% от часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.13. Оплата за работу в сверхурочное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере в соответствии с нормами ст. 152, 153 Трудового кодекса РФ.

5.14. При суммированном учете рабочего времени в соответствии со ст. 104, 152 Трудового кодекса РФ оплата часов переработки производится после окончания учетного периода (календарного года). Начисление повышенной оплаты часов сверхурочной работы производится по окончании учетного периода с заработной платой за декабрь.

5.15. Работникам, допущенным к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются процентные надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам). Порядок установления процентных надбавок определяется Правилами выплаты надбавок, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 №573, Постановлением Правительства РФ от 27.12.1997 № 1639, Постановлением Правительства РФ от 02.07.1997 № 789-40, локальными нормативными актами Общества.

5.16. Высококвалифицированным Работникам Общества могут устанавливаться индивидуальные стимулирующие надбавки и надбавки за высокое профессиональное мастерство.

5.17. Работникам, назначенным бригадиром из числа рабочих, не освобожденным от основной работы, может устанавливаться надбавка за руководство бригадой в зависимости от численности рабочих в бригаде.

5.18. Работнику цеха основного производства, имеющему право подтверждать качество выполняемой работы личным клеймом, устанавливается надбавка в соответствии с «Положением о предоставлении Работникам права подтверждения качества выполняемой работы личным клеймом».

5.19. Работникам Общества:

- Техникам, совмещающим работу и учебу;
- Инженерам-стажерам;
- Работникам, имеющим статус молодого специалиста;
- Работникам, являющимся руководителями практик студентов;
- Работникам, являющимся руководителями стажировки инженеров-стажеров;
- Работникам, являющимся руководителями стажировки молодого специалиста;
- Работникам, отвечающим требованиям для назначения надбавки им. Т.Н. Соколова;
- Работникам, подготовившим и ведущим курсы целевого назначения

приказом Генерального директора устанавливаются персонифицированные надбавки.

Порядок и размер надбавок определяется локальными нормативными актами Общества.

5.20. 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 (по месту постоянной работы). При расчете среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, в том числе надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

В случае, если сумма среднего заработка, сохраняемого за Работником за день командировки, ниже оплаты рабочего дня в текущем месяце, Работнику производится доплата до фактического размера заработной платы.

5.21. Ежемесячные компенсационные выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, производятся в размере 50% от минимального размера труда, установленного Федеральным законодательством.

5.22. Работникам, имеющим право на дополнительный день отдыха 1 сентября, день «Последнего звонка», в случае предоставления оплачиваемого отпуска в течение 3-х дней в связи со смертью членов семьи (родителей, супругов, детей, полнородных братьев и сестер) и оплачиваемых 4-х часов для оформления пенсии, оплата производится следующим образом:

– рабочим со сдельной и повременной системой оплаты труда - по действующим тарифным ставкам из расчета восьмичасового рабочего дня с учетом индивидуального графика Работника. Премии, процентные доплаты и надбавки на эту сумму не начисляются;

– при окладе – по часам (должностной оклад за месяц не уменьшается);

– при суммированном учете рабочего времени – расчет производится по стоимости дня текущего месяца.

Оплата не производится при совпадении предоставляемых дней с выходными и нерабочими (праздничными) днями и нерабочими днями (при работе по графику).

Данная льгота распространяется только на Работников, для которых Общество является основным местом работы.

5.23. Стимулирование труда Работников за достижение высоких результатов трудовой деятельности и поощрение особо отличившихся Работников Общества производится в соответствии с «Положением о наградной политике АО «НПО «Импульс»» (Приложение 2).

## **6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ**

В соответствии со ст. 212, ст. 223 Трудового кодекса РФ, ст. 29 Федерального закона № 323 – ФЗ от 21.11.2011 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», обязанности по обеспечению безопасных условий труда, санитарно – бытового обслуживания и медицинского обеспечения Общества возлагаются на Работодателя.

6.1. Работодатель, исходя из признания приоритета жизни и здоровья Работников, обязуется проводить работу по обязательному обеспечению гарантий Работникам Общества в вопросах охраны труда и санитарно – бытовых норм:

– обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, при осуществлении технологических процессов, при применении в производстве инструментов, сырья и материалов;

– проводить вводный и периодический инструктаж по охране труда и правилам пожарной и экологической безопасности, а также проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов выполнения работ и приемов оказания первой помощи при несчастных случаях;

– проводить за счет Общества предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– отчислять в полном объеме средства в Фонд обязательного социального страхования от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с тарифами, определяемыми ежегодно правительством РФ;

- ежегодно выделять на охрану труда средства в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), выделяемых в соответствии со ст.226 Трудового Кодекса РФ;

– проводить специальную оценку условий труда, уделяя особое внимание работам, на которых возможно возникновение вредных и (или) опасных производственных факторов, с оформлением соответствующих документов;

Специальная оценка условий труда (СОУТ) на рабочих местах проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

СОУТ является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) 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.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда Работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - Комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда. В состав Комиссии включаются представители Работодателя, в том числе специалист по охране труда и представители профсоюзного комитета. Состав и порядок деятельности Комиссии утверждаются приказом Работодателя. Комиссию возглавляет Работодатель.

СОУТ проводится организацией, аккредитованной на данный вид деятельности 1 раз в 5 лет. Внеплановая СОУТ должна проводиться в следующих случаях:

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получение Работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации;
- изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на Работников;
- изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на Работников;
- изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на Работников;
- произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- наличие мотивированных предложений профсоюзного комитета о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.
- предоставлять информацию об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- информировать Профком обо всех несчастных случаях на производстве и профзаболеваниях;
- руководствоваться статьей 221 Трудового кодекса РФ при обеспечении Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, спецодеждой и средствами индивидуальной защиты (Приложение 9);
- предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 8);

- обеспечить бесплатную выдачу молока и фруктовых соков Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 10).

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится Работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, уровни которых превышают установленные нормативы.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия Работников и с учетом мнения Профкома. Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям Работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, Работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения Профкома или иного представительного органа Работников.

- производить доплату к тарифным ставкам (должностным окладам) Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в (Приложение 7);
- ежегодно к 1 октября заканчивать работы (в том числе ремонтно-строительные) по подготовке помещений Общества к работе в осенне-зимний период в объеме выделенных средств в соответствии с ежегодным «Планом подготовки к работе Общества в осенне-зимний период»;
- ежегодно формировать и выполнять «План мероприятий по улучшению условий труда» (Приложение 13), «Соглашение по охране труда» (Приложение 12), «План косметического ремонта помещений» (Приложение 14);
- проводить контроль за соблюдением безопасности труда и безусловным устранением выявленных недостатков в части обеспечения безопасности труда;
- обеспечивать всех Работников Общества по месту их работы производственными и санитарно-бытовыми помещениями, лечебно-профилактическим обслуживанием в соответствии с действующими нормами;
- выплачивать Работнику за счет прибыли Общества единовременное пособие сверх возмещения, предусмотренного ФЗ и другими нормативными актами при увечии или профессиональном заболевании, связанными с исполнением им трудовых обязанностей (размер выплат зависит от степени утраты трудоспособности и определяется по согласованию руководства Общества и Профкома);
- выплачивать за счет прибыли Общества дополнительное пособие семье Работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей и полностью оплачивать расходы на погребение (размер выплат определяется по согласованию Общества и Профкома);
- в случае отказа Работника (после предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя работ и составления акта комиссией, состоящей из представителя руководителя структурного подразделения, службы охраны труда и уполномоченного лица по охране труда Профкома) от выполнения работ по причинам возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо необеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты по установленным нормам, либо от выполнения тяжёлых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, не привлекать его к дисциплинарной ответственности, предоставить Работнику другую работу на время устранения опасности или оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с пунктом 5.8. настоящего Договора.

6.2 Работники Общества обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

### 6.3. Профком обязуется:

- осуществлять контроль совместно с Работодателем за состоянием условий труда Работников;
- вносить предложения руководству Общества по устранению имеющихся нарушений требований охраны труда;
- принимать участие в составе комиссии в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

### 6.4. Экологическая безопасность.

Каждый Работник Общества ответственен за воздействие, которое он оказывает на природную среду в результате производственной деятельности. Неотъемлемым условием экологической безопасности является охрана окружающей среды. Воздействие человека на окружающую среду осуществляется следующим образом:

- истощение природных ресурсов в ходе их потребления и преобразования;
- загрязнение окружающей среды отходами производства и потребления.

В результате производственной деятельности Общества оказывается воздействие на:

- истощение природных ресурсов в процессе использования электроэнергии, питьевой и технической воды, атмосферного воздуха, сырья, материалов;
- загрязнение атмосферы от стационарных и передвижных источников, вызывающее парниковый эффект, «кислотные» осадки, разрушение озонового слоя, оказывающее токсическое, раздражающее и шумовое воздействие на человека;
- загрязнение почв при обращении с твердыми отходами производства и потребления.

Предотвращение загрязнения почв достигается системой управления процессом обращения с отходами производства и потребления, отсутствием мест захоронения отходов производства на территории Общества, утилизацией отходов.

Каждый Работник Общества должен вносить вклад в общее дело – охрану окружающей среды.

Руководство работой по охране окружающей среды осуществляет главный инженер.

Требования к персоналу в области охраны окружающей среды:

- тщательно осматривать перед началом работ свое рабочее место, проверять исправность оборудования, систем вентиляции и освещения, защитных приспособлений, коммуникаций и других средств охраны окружающей среды и производственной санитарии, в случае обнаружения нарушений сообщить непосредственному руководителю;

- эксплуатировать оборудование, сооружения, коммуникации, технические средства защиты в соответствии с технологическими инструкциями и инструкциями по эксплуатации оборудования;
- соблюдать графики остановки, чистки, ремонта, осмотра оборудования, очистных установок и коммуникаций;
- докладывать немедленно при обнаружении аварийных сбросов, выбросов загрязняющих веществ непосредственному руководителю и руководствоваться планом ликвидации аварий;
- соблюдать порядок обращения с отходами производства и потребления в соответствии с технологическими документами.

## **7. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОБЩЕСТВА**

Социальная политика Общества является составной частью кадровой политики и представляет собой комплекс мероприятий, связанных с предоставлением Работникам льгот, гарантий и выплат социального характера (социальный пакет Работника Общества). Основными целями социальной политики является повышение эффективности работы, создание условий социальной защищенности Работников и формирование благоприятного социально-психологического климата в Обществе.

Обязательный социальный пакет Работников регламентируется трудовым законодательством. Дополнительный социальный пакет - это мотивационный и компенсационный пакет социального характера, который определяется настоящим Договором, локальными нормативными актами и социальными программами Общества.

Дополнительные социальные льготы и гарантии направлены на поддержание уровня лояльности персонала по отношению к Обществу, повышение мотивации к работе и минимизацию текучести кадров. Источником финансирования дополнительного социального пакета являются средства, утвержденные бюджетом Общества на год и включенные в Смету социальных расходов Общества.

При определении размера Сметы социальных расходов Общества на год учитываются достигнутые плановые экономические показатели и уровень инфляции.

Смета социальных расходов на год формируется Управлением по работе с персоналом совместно с Профкомом на основании утверждаемого ежегодно бюджета Общества, согласуется с заместителем Генерального директора по финансам и экономике, главным бухгалтером и председателем Профкома. Форма Сметы и обязательные статьи расходов согласовываются Обществом и Профкомом (Приложение 15). Смета социальных расходов определяется исходя из приоритетных направлений кадровой и социальной политики на текущий год. Смета утверждается Генеральным директором Общества.

### **7.1. Дополнительные льготы и выплаты социального характера предоставляются в следующих формах (Приложение 4):**

- при увольнении Работника в связи с выходом на пенсию или по инвалидности, при наличии необходимого стажа работы в Обществе, Работнику выплачивается материальная помощь в размере не менее одной средней заработной платы;
- при достижении Работником 50-летнего возраста и при наличии непрерывного стажа работы в Обществе не менее 5 лет, Работнику выплачивается материальная помощь в размере 60% средней заработной платы по Обществу;



- при заключении Работником брака впервые и при наличии непрерывного стажа работы в Обществе не менее 2-х лет, Работнику выплачивается материальная помощь в размере 90% от средней заработной платы по Обществу. В случае если оба молодожена являются Работниками Общества, право на выплату имеет каждый из них;
- при рождении (усыновлении, взятии под опеку) ребенка (детей) и при наличии непрерывного стажа работы в Обществе не менее 2-х лет, Работнику выплачивается материальная помощь в размере 50% от средней заработной платы по Обществу;
- в случае смерти члена семьи (супруг/супруга, родители, дети) Работнику выплачивается материальная помощь в размере 50% от средней заработной платы по Обществу;
- в случае смерти Работника производится выплата родственникам умершего сотрудника социального пособия на погребение в размере, предусмотренном законодательством РФ, а также материальной помощи в размере 80% средней заработной платы по Обществу;
- детям умерших Работников до достижения ими 18 лет ежегодно в декабре выплачивается материальная помощь в размере среднемесячной заработной платы по Обществу;
- частичная компенсация фактических расходов Работников по приобретению путевок в детские оздоровительные лагеря детям до 16 (шестнадцати) лет включительно. Сумма компенсации за счет средств Общества составляет 10 000 рублей на одного ребенка. Если оба родителя являются Работниками Общества, выплата осуществляется только одному из них.

В целях обеспечения дополнительных социальных гарантий, Работодатель и Профком обязуются проводить согласованную работу по реализации следующих социальных программ:

### **7.2. Программа обеспечения сотрудников Общества качественным горячим питанием**

В соответствии со статьями 212 и 223 Трудового кодекса РФ санитарно-бытовое обслуживание Работников Общества в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на Работодателя.

В этих целях в Обществе по установленным нормам оборудуются помещения для приема пищи, устанавливаются устройства для обеспечения Работников питьевой водой, на территории Общества действует столовая.

Работодатель и Профком с привлечением ФГБУЗ «ЦГиЭ» №122 ФМБА России осуществляют постоянный контроль за санитарно-техническим состоянием помещений столовой и приготовлением пищи, за технологическим оборудованием столовой, чтобы при необходимости проводить его ремонт или замену. Ежегодно планируется и проводится комплекс санитарно-гигиенических мероприятий к открытию столовой после планового отпуска.

Для обеспечения качества блюд, соблюдения их нормативного ассортимента создана постоянно действующая комиссия.

### **7.3. Лечебно-оздоровительная программа**

Программа направлена на организацию медицинского обслуживания персонала, проведения мероприятий, направленных на оздоровление Работников и членов их семей, а также пропаганду здорового образа жизни.

В соответствии со статьями 212 и 223 Трудового кодекса РФ медицинское обеспечение Работников Общества в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на Работодателя. В этих целях Работодателем по установленным нормам

оборудуются помещения для оказания медицинской помощи и посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

На территории Общества организован здравпункт для оказания первичной доврачебной медико-санитарной помощи в амбулаторных условиях по сестринскому делу.

Распоряжением заместителя генерального директора по техническому развитию устанавливаются ответственные структурные подразделения, руководителями которых назначаются ответственные лица по укомплектованию аптек для оказания первой помощи Работникам. Закупка и обновление аптек, а также составляющих медикаментов к ним, осуществляется Отделом закупок на регулярной основе в соответствии с заявками ответственных за укомплектование лиц.

Отдел охраны труда и окружающей среды готовит списки Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Перечням (Приложения 7, 8, 10). В ФГБУЗ КБ №122 им. Л.Г. Соколова ФМБА России проводятся периодические медицинские осмотры, принимает цеховой врач терапевт, оказывается медицинская помощь в соответствии с порядком Министерства Здравоохранения по оказанию медицинской помощи для разных категорий Работников в зависимости от условий труда на рабочем месте.

К льготному пакету лечебно-оздоровительной программы, оплачиваемому из Сметы, относится выделение средств на поддержание работы тренажёрного зала на территории Общества, а также составной частью лечебно-оздоровительной программы Общества является программа добровольного медицинского страхования (далее – программа ДМС). Программа ДМС направлена на защиту здоровья Работников Общества и является дополнительным социальным пакетом для привлечения и удержания квалифицированного персонала. В Смету социальных расходов в пункт «Программа ДМС» ежегодно закладываются средства на реализацию добровольного медицинского страхования.

#### **7.4. Культурно-массовые мероприятия.**

- выделение средств на проведение торжественных и праздничных мероприятий, посвященных юбилейным и праздничным датам в жизни Общества и страны, в том числе празднование Нового года и Дня Победы;
- выделение средств на организацию Новогодних детских праздников и приобретение новогодних подарков для детей сотрудников Общества.

## **8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА ОБЩЕСТВА**

Молодежная политика - это составная часть кадровой политики Общества, представляющая собой систему приоритетов и мер, направленных на создание благоприятных условий и возможностей для успешной и эффективной самореализации и самоопределения молодежи Общества, для развития ее потенциала в интересах Общества.

Участниками молодежной политики являются Работники Общества в возрасте до 35 лет.

### **Основные направления молодежной политики Общества:**

#### **8.1. Привлечение молодежи на работу в Общество**

Привлечение в трудовой коллектив различных категорий молодежи, способных перенять накопленный богатейший производственный и научный опыт, обеспечить преемственность поколений, реализуется посредством осуществления целого комплекса взаимосвязанных программ:

- «Положение о работе по заблаговременной подготовке кадров и мотивации работы молодых специалистов» (Приложение 11) определяет статус молодого специалиста, права и обязанности инженеров-стажеров и молодых специалистов и оплату их труда.
- Программы сотрудничества Общества с учебными заведениями города (БГТУ «Военмех», СПб ПУ Петра Великого, СПбГУ ИТМО, СПГУТ им. проф. Бонч-Бруевича М.А., СПб ГУАП и др.) позволяет студентам не только проходить практику в Обществе, но и работать в свободное от учебы время в должности инженеров-стажеров.
- Формирование привлекательного образа Работодателя, участие в мероприятиях: «День карьеры АО «Росэлектроника», Форуме «Инженеры будущего», Акции «Неделя без турникетов», Программе «Вектор».

## **8.2. Адаптация молодежи в структурных подразделениях.**

Адаптация Работников в структурных подразделениях проходит в соответствии с «Положением об адаптации и порядке прохождения испытания при приеме на работу».

## **8.3. Создание благоприятных условий для закрепления молодежи в Обществе**

Создание благоприятных условий для самореализации и повышения квалификации молодых сотрудников и социальная поддержка молодежи реализуется на основе:

- «Положения о работе по заблаговременной подготовке кадров и мотивации работы молодых специалистов» (Приложение 11) и позволяет разработать систему мер для использования заработной платы в качестве "привязки" молодежи к Обществу.
- Мероприятий, направленных на укрепление корпоративного духа, воспитание гордости за Общество, повышение эффективности взаимодействия между различными поколениями сотрудников Общества, проведение встреч молодежи с руководством Общества для обсуждения актуальных вопросов работы.
- Благоприятных условий для осуществления молодыми Работниками инновационной деятельности, повышения их инициативы и эффективности, применения знаний, участия в научно-технических конференциях, семинарах, форумах.
- Различных форм организации досуга и творчества молодежи Общества: проведение программ культурно-спортивного плана, участие в спартакиадах, туристических слетах и конкурсах.

## **8.4. Мотивация деятельности молодежи в Обществе**

Важной составляющей молодежной политики Общества является мотивация профессиональной и творческой деятельности молодежи:

- Контроль процесса карьерного роста профессионально грамотных, энергичных и перспективных специалистов на основе современных и объективных критериев оценки их производственной деятельности.
- Выявление профессиональных компетенций молодых Работников и формирование управленческого кадрового резерва, в соответствии с «Положением о работе с кадровым резервом АО «НПО «Импульс»».

# **9. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ**

9.1. Профком:

9.1.1 Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем и его представителями выполнения трудового законодательства и положений настоящего Договора.

9.1.2 Обязуется не разглашать служебную и коммерческую тайны, о которых они узнают в результате ведения коллективных переговоров и посещения рабочих мест, на которых работают члены профсоюза.

9.2 Работодатель:

9.2.1 Предоставляет Профкому в безвозмездное пользование необходимое для работы оборудованное помещение, обеспеченное соответствующим отоплением, освещением, уборкой и охраной, средства связи (включая высокоскоростной интернет), оргтехнику (компьютер, ксерокс и расходные материалы к ним), транспорт, необходимые нормативные правовые документы и другое имущество, оговоренное действующим законодательством.

9.2.2 Одновременно с выплатой заработной платы Работникам Общества, бесплатно перечисляет на расчетный счет Профкома начисленные профсоюзные членские взносы и взносы солидарности Работников, не являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, в размере 1% от начисленной заработной платы.

9.2.3 В утверждаемом ежегодно бюджете Общества предусматривается статья «Расходы социального характера», в соответствии с которой формируется «Смета социальных расходов», и выделяются денежные средства для ведения культурно-массовой и оздоровительной работы.

9.3 Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, сохраняется средняя заработная плата на период их участия в мероприятиях, организуемых профсоюзами, а также предоставляется до четырех часов в неделю для выполнения профсоюзных обязанностей.

9.4 Профком имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по вопросам, связанным с использованием труда Работников. Работодатель предоставляет информацию в установленные законом сроки в письменном, в случае необходимости, виде.

9.5 Профком пользуется правом на проведение проверок состояния использования труда Работников и представляет интересы Работников при разрешении трудовых споров - через уполномоченных по охране труда и комиссию по трудовым спорам, соответственно.

9.6 Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другая равноценная работа (должность) у того же Работодателя.

9.7 На штатных (освобожденных) Работников Профкома распространяются все гарантии и льготы, установленные для Работников Общества.

9.8 Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производится за счет средств Работодателя в размере 50% от установленного оклада в штатном расписании Профкома, утвержденном протоколом заседания Профкома.

9.9 Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части 1 ст.81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов структурных подразделений Общества, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профкома (ст.374 Трудового кодекса РФ).

9.10 В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель принимает решения по принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом мотивированного мнения Профкома (ст.372 Трудового кодекса РФ). Профком имеет право обжаловать решение Работодателя в Государственной инспекции труда.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания Сторонами.

10.2. Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 20 дней после подписания.

10.3. В период действия настоящего Договора все споры и разногласия между сторонами социального партнерства Общества в приоритетном порядке разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.4. За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящего Договора стороны социального партнерства Общества, иные лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования Общества;
- реорганизации Общества в форме преобразования;
- расторжения трудового договора с руководителем Общества.

10.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Общества настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.7. При смене формы собственности Общества действие настоящего Договора сохраняется в течение трех месяцев.

Профком обязуется в течение трех месяцев после смены собственника имущества Общества или реорганизации Общества направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия настоящего договора на срок до трех лет.

10.8. Работодатель обязуется знакомить с настоящим Договором всех вновь принимаемых на работу при заключении с ними трудового договора.

10.9. При необходимости приведения положений настоящего Договора в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами и соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон и должны быть направлены на улучшение положения Работников.

10.10. В случаях, когда отдельные положения настоящего Договора по каким-либо причинам (изменения законодательных и нормативных актов, соглашений, финансово-экономического положения Общества и т.д.) становится невозможно выполнить, Стороны договариваются о приостановке их действия и проводят переговоры в целях достижения компромисса (изменения, либо изъятия положения).

10.11. Стороны осуществляют постоянный контроль за ходом выполнения настоящего Договора. Раз в полугодие Стороны отчитываются о выполнении Договора на расширенном заседании Профкома, с отчетом выступают уполномоченные лица от обеих Сторон, подписавших договор.

10.12. Стороны договорились, что по фактам невыполнения отдельных положений Договора представители Сторон не позднее чем через 10 дней с момента представления соответствующих материалов одной из Сторон, вступают в переговоры.

Для урегулирования разногласий в ходе переговоров Стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

Лицам, участвующим в переговорах и примирительных процедурах в качестве представителей сторон, Работодатель предоставляет время для проведения указанных работ.

10.13. Работодатель и уполномоченные им лица и Профком, в лице профсоюзного актива по направлениям работы, несут административную и дисциплинарную ответственность за невыполнение положений настоящего Договора в порядке, определенном действующим законодательством РФ.

10.14. Стороны договорились, что при отсутствии на момент формирования Договора утвержденных финансовых документов, материалы, содержащие финансово-экономические показатели (Смета социальных расходов и т.д.), оформляются как предварительные, с показателями фактических затрат прошедшего периода, с последующим уточнением и утверждением.

Контроль за исполнением настоящего Договора, кроме Сторон, подписавших его, осуществляется Государственной инспекцией труда, а также правовой и технической инспекциями труда ОО «Профобщемаш России».