От Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз работодателей ракетно-космической промышленности России»

Президент

_____ С.А. Пономарев

От Общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения»

Председатель Профсоюза

_____ С.В. Щорба

От Участника Соглашения – Госкорпорации «Роскосмос»

Генеральный директор

_____ И.А. Комаров

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2018 – 2020 ГОДЫ

г. Москва

gost.e-ecolog.ru

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям ракетно-космической промышленности Российской Федерации на 2018 – 2020 годы (далее – Соглашение), заключенное на федеральном уровне социального партнерства, правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, включающий взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режимов труда и отдыха, занятости, социальных гарантий, льгот и компенсаций для работников, развития социального партнерства и иным вопросам, определенным с учетом интересов работодателей и работников.

1.1. Сторонами, заключившими настоящее Соглашение, являются:

– работники в лице их полномочного представителя – Общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения» (далее – Профсоюз), действующей на основании устава;

– работодатели в лице их полномочного представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз работодателей ракетно-космической промышленности России» (далее – Объединение работодателей), действующего на основании устава;

Участником настоящего Соглашения является уполномоченный орган управления в области исследования, освоения и использования космического пространства – Государственная корпорация по космической деятельности «Роскосмос» (далее – Госкорпорация «Роскосмос»), действующая на основании Федерального закона от 13.07.2015 № 215-ФЗ «О Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос».

1.2. Стороны признают, что в ходе проведения реструктуризации и преобразований в ракетно-космической промышленности возрастает роль и ответственность работодателей, Профсоюза и Госкорпорации «Роскосмос» в обеспечении достойных социально-трудовых гарантий и повышении благосостояния работников организаций, при этом вопросы социального партнерства приобретают первостепенное значение.

1.3. Соглашение обязательно для исполнения Сторонами и рассматривается ими как основа для переговоров в организациях при заключении коллективных договоров.

Условия коллективного и трудового договоров, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством Российской Федерации и Соглашением, недействительны.

Организации могут повышать для работников в коллективных договорах уровень установленных Соглашением гарантий.

1.4. В случае, если работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профсоюзный орган представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, Профсоюз представляет их интересы при реализации настоящего Соглашения.

1.5. В случае принятия новых федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации при решении социально-трудовых вопросов в коллективных договорах действуют вновь принятые федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

Изменения и дополнения в действующие коллективные договора вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом и коллективным договором.

1.6. Представители Сторон договорились:

1.6.1. Профсоюз и первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей работников Организаций при разработке и заключении соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по регулированию социально-трудовых отношений.

1.6.2. Нормы Соглашения, улучшающие положение работников по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, являются отраслевым минимальным уровнем.

В Организациях регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективного договора, в котором с учетом особенностей деятельности Организаций могут устанавливаться дополнительные условия, улучшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, настоящим и иными соглашениями.

1.6.3. Настоящее Соглашение заключено на три года и вступает в силу с 1 марта 2018 года и действует до 28 февраля 2021 года.

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

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

1.6.4. Соглашение сохраняет свое действие на условиях правопреемственности в случае изменения наименования представителя работников или представителя работодателей.

В случае изменения наименования, реорганизации любой Организации, настоящее Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, а также распространяется на правопреемников реорганизованной Организации.

При ликвидации организации Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6.5. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, Стороны обязуются устранять причины и обстоятельства,

которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайних мер их разрешения — коллективных действий и забастовок.

1.6.6. Соглашение распространяется:

– на работодателей, являющихся членами Объединения работодателей или уполномочивших его представлять их интересы в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Соглашения и осуществлению контроля за его выполнением, либо присоединившихся к Соглашению после его заключения.

Прекращение членства в Объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства;

– на организации, учреждения, федеральные государственные унитарные предприятия, подведомственные Госкорпорации «Роскосмос», а также организации ракетно-космической промышленности, в отношении которых Госкорпорация «Роскосмос» осуществляет реализацию государственной политики в установленной сфере деятельности (далее вместе именуемые – Организации);

– на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в настоящем пункте Соглашения.

На Госкорпорацию «Роскосмос» Соглашение распространяется в части взятых на себя обязательств.

Соглашение открыто для присоединения к нему любых других организаций, которые письменно сообщают о своем намерении присоединиться к Соглашению представителям сторон, подписавшим настоящее Соглашение, в порядке, установленном сторонами настоящего Соглашения.

1.7. Представитель работников – Профсоюз:

1.7.1. Представляет в установленном законодательством Российской Федерации порядке социально-трудовые интересы работников Организаций в органах государственной власти Российской Федерации.

1.7.2. Через создаваемые представительные органы Профсоюза в интегрированных структурах координирует действия первичных профсоюзных организаций по защите социально-трудовых и экономических прав работников.

1.7.3. Определяет свою позицию по важнейшим событиям и социально-экономическим изменениям в Российской Федерации, в Организациях и оперативно информирует о ней первичные профсоюзные организации.

1.7.4. Предоставляет бесплатные консультации по правовым и социально-трудовым вопросам первичным профсоюзным организациям, а также членам Профсоюза и другим работникам, перечисляющим на счет профсоюзной организации взносы солидарности.

1.7.5. Оказывает практическую и методическую помощь по заключению коллективных договоров первичным профсоюзным организациям Профсоюза.

1.7.6. Обеспечивает Объединение работодателей имеющимися в Профсоюзе материалами по социально-трудовым вопросам, а также информирует о планируемых Профсоюзом коллективных действиях.

Способствует стабильной и успешной деятельности Организаций и осуществляет содействие и проводит разъяснительную работу в трудовых коллективах о необходимости повышения эффективности производства и роста производительности труда.

Использует возможность переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности в организациях, недопущения конфликтов и коллективных трудовых споров.

2. ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Права и обязанности Сторон социального партнерства и их представителей определяются действующим законодательством, настоящим Соглашением.

2.1. Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.2. Стороны и их представители (представитель работников – Профсоюз, представитель работодателей – Объединение работодателей) и Участник настоящего Соглашения – Госкорпорация «Роскосмос» – в своей деятельности независимы, не подотчетны и не подконтрольны друг другу.

2.3. Представители Сторон и Участник настоящего Соглашения – Госкорпорация «Роскосмос» – договорились:

2.3.1. Строить свои взаимоотношения на принципах социального партнерства (равноправия сторон, уважения и учета интересов сторон, соблюдения сторонами законов и иных нормативных правовых актов, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, ответственности сторон за невыполнение по их вине Соглашения, коллективных договоров, др.) для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие Организаций, повышение уровня жизни работников и их социально-правовую защиту.

2.3.2. Принимать решения по вопросам и проблемам, включенным в Соглашение, после взаимных консультаций.

2.3.3. Представлять друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для выполнения настоящего Соглашения (по согласованным формам).

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

2.3.4. Обеспечивать взаимную возможность представителям Сторон принимать участие в рассмотрении социально-трудовых вопросов.

2.3.5. Создавать в организациях условия для заключения коллективных договоров, оказывать практическое и методическое содействие при разработке коллективных договоров.

В случае отсутствия в Организации, интересы которой представлены Сторонами, в настоящее время коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

2.3.6. Проводить согласованную политику по социально-трудовым вопросам в соответствии с настоящим Соглашением.

2.3.7. Работодатели привлекают к участию председателей первичных профсоюзных организаций (председателей Советов председателей первичных профсоюзных организаций) в заседаниях балансовой комиссии, совещаниях, заседаниях коллегиальных органов управления организации при рассмотрении социально-трудовых вопросов с целью информирования трудового коллектива.

2.3.8. Вести в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, коллективные переговоры по заключению на согласованных условиях Соглашения с полномочными представителями Сторон.

2.4. Работодатели:

2.4.1. Ведут в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, коллективные переговоры по заключению на согласованных условиях коллективных договоров с полномочными представителями первичных профсоюзных организаций.

Стороны, заключившие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении, как правило, на общем собрании (конференции) работников Организации.

2.4.2. Выполняют заключенные коллективные договоры в части, касающейся обязанностей работодателей.

2.4.3. Знакомят работников организации при приеме на работу с заключенным коллективным договором, а также информируют работников о сторонах социального партнерства в организации.

2.4.4. Обеспечивают условия для участия социальных партнеров в разработке проектов локальных нормативных актов, относящихся к сфере социально-трудовых отношений, с учетом мотивированного мнения или согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4.5. Реализовывают право на беспрепятственное посещение Организаций представителями Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, где работают члены Профсоюза, с соблюдением порядка допуска на режимные объекты.

2.4.6. Регулярно, но не реже одного раза в 6 месяцев, проводят встречи с Советами председателей первичных профсоюзных организаций, входящих в данную Организацию.

2.4.7. Совместно с первичными профсоюзными организациями Профсоюза представляют один раз в год в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений отчеты о выполнении настоящего Соглашения и коллективных договоров (до 30 апреля года, следующего за отчетным) в соответствии с утвержденной по согласованию сторон формой отчета.

2.5. Представитель работников – Профсоюз:

2.5.1. Способствует включению в коллективные договоры обязательств по обеспечению выполнения в полном объеме работниками своих обязанностей по трудовым договорам и правилам внутреннего трудового распорядка.

2.5.2. Принимает участие в решении трудовых и социально-экономических вопросов в рамках социального партнерства.

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

2.5.3. Содействует выполнению Организациями обязательств, закрепленных положениями настоящего Соглашения и принятых коллективных договоров.

2.5.4. Профсоюз (первичные профсоюзные организации) по запросу Объединения работодателей (Работодателей) предоставляют иную информацию (по согласованным формам).

2.6. Представитель работодателей – Объединение работодателей:

2.6.1. Выполняет Соглашение в части, касающейся обязанностей Объединения работодателей.

2.6.2. Совместно с Участником настоящего Соглашения – Госкорпорацией «Роскосмос» – направляет представителю работников – Профсоюзу – приказы, статистическую информацию и другие документы по трудовым и социально-экономическим вопросам, охране труда и технике безопасности в соответствии с установленным порядком.

2.6.3. Содействует выполнению работодателями обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением.

2.7. Госкорпорация «Роскосмос»:

2.7.1. Выполняет настоящее Соглашение в части, касающейся обязанностей Госкорпорации «Роскосмос».

2.7.2. Направляет представителям Сторон настоящего Соглашения приказы, статистическую информацию и другие документы, касающиеся сферы деятельности Госкорпорации «Роскосмос» по трудовым и социально-экономическим вопросам, охране труда и технике безопасности в соответствии с установленным порядком.

2.7.3. Содействует выполнению Объединением работодателей и работодателями обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением.

3. ОПЛАТА ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

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

3.1. Работодатели:

3.1.1. Устанавливают системы оплаты труда, размеры тарифных ставок (окладов), стимулирующих, компенсационных и других выплат работникам организаций в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах организаций с учетом мотивированного мнения или согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Условия, устанавливаемые при заключении с работниками трудовых договоров, не могут быть хуже определенных трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами Организаций.

3.1.2. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы и иных выплат, определяющих месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры тарифных ставок и окладов определяются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, которые могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда.

3.1.3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги проводят не реже одного раза за календарный год путем индексации должностных окладов (тарифных ставок).

Конкретный порядок проведения индексации должностных окладов (тарифных ставок) предусматривается коллективным договором либо иным локальным нормативным актом с учетом мотивированного мнения или согласия первичной профсоюзной организации.

3.1.4. При выполнении установленных показателей деятельности Организации в период действия настоящего Соглашения стремятся обеспечивать повышение среднемесячной заработной платы работников Организации до уровня не менее 4,0 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (в среднем по году) в порядке, установленном коллективным договором Организации.

3.1.5. Обеспечивают долю выплат, носящих постоянный характер, не менее 60% в заработной плате работников по Организации (за исключением руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений).

Для организаций, в которых при оплате труда применяются коэффициенты районного регулирования, удельный вес определяется с учетом указанных коэффициентов.

Перечень указанных выплат установлен приложением к Соглашению.

3.1.6. Не допускают образования задолженности по заработной плате в Организациях.

3.1.7. Предоставляют по запросу профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации информацию по социально-трудовым вопросам по согласованным между Организацией и профсоюзным комитетом формам.

3.1.8. В случае 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 по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, согласованный с работником.

3.1.9. 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.

3.1.10. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от

работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.1.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их 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 по день фактического расчета включительно.

3.1.12. Рекомендовать установить при многосменном режиме работы доплату за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) – не менее 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается в коллективном договоре Организации.

Понятие и продолжительность вечернего времени при многосменном режиме работы, а также доплата за работу в вечернее время в размере не менее 20% оклада (тарифной ставки) может устанавливаться коллективным договором Организации.

3.1.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом, с учетом мотивированного мнения или согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3.1.14. Время простоя по вине работодателя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, о которой работник обязан известить Работодателя) оплачивают в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Простой работников, вызванный приостановлением работ в связи с необеспечением безопасных условий труда, оплачивают в размере средней заработной платы за все время простоя.

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

3.1.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не ниже 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мотивированного мнения или согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в порядке, установленном коллективным договором, трудовым договором.

3.1.16. Стремятся не допускать массового высвобождения работников по инициативе работодателя.

Представители Сторон договорились считать, что основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности или процент увольняемых работников в связи с ликвидацией организации, либо сокращение численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация Организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников Организации в количестве:

– 50 и более человек в течение 30 календарных дней, но не более 10% от числа работающих в Организации;

– 200 и более человек в течение 60 календарных дней, но не более 10% от числа работающих в Организации;

– 500 и более человек в течение 90 календарных дней, но не более 10% от числа работающих в Организации.

3.1.17. Мероприятия, которые могут привести к сокращению численности или штата Организации, проводятся только после предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления профсоюзного комитета данной Организации с последующим проведением с ним консультаций.

Датой начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата Организации стороны договорились считать дату прекращения трудового договора с работником при увольнении по сокращению.

3.1.18. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников Организации работники предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца.

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

– предлагают увольняемым работникам в соответствии с трудовым законодательством другую работу при наличии вакансий и (или) могут 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 Организации, эти условия распространяют и на высвобождаемых работников;

– могут предоставлять работникам с момента получения ими уведомления о предстоящем сокращении необходимое время с сохранением среднего заработка для поиска подходящей работы. Конкретная продолжительность времени (но не менее чем 8 часов в неделю) и порядок его предоставления определяются в коллективном договоре;

– после увольнения предоставляют работникам при наличии соответствующей квалификации и опыта работы преимущественное право трудоустройства в данной Организации в случае создания в ней новых рабочих мест;

– могут устанавливать дополнительные выплаты к выходному пособию сокращаемого работника в порядке и размере, определенном коллективным договором Организации.

3.1.20. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам в соответствии с локальными нормативными актами и (или) коллективными договорами Организаций.

3.1.21. Могут устанавливать надбавки к окладу при наличии ученой степени кандидата наук и доктора наук в размере, определяемом условиями локальных нормативных актов.

3.2. Представитель работников – Профсоюз:

3.2.1. Добивается принятия решений органов государственной власти о повышении минимального размера оплаты труда, а также решения других социально-трудовых проблем в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.2. Осуществляет анализ уровня заработной платы, своевременности её выплаты, занятости работников Организаций, вырабатывает предложения по улучшению экономического положения работников Организаций.

3.2.3. Содействует урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда и занятости в Организациях. Содействует опережающему росту производительности труда перед ростом заработной платы работников, кроме индексации заработной платы.

3.3. Представитель работодателей – Объединение работодателей:

3.3.1. Не чаще одного раза в 6 месяцев, по предварительному запросу, предоставляет Профсоюзу информацию о среднемесячной заработной плате в организациях РКП и иную информацию по социально-трудовым вопросам в организациях (по согласованным формам).

3.3.2. Принимает к рассмотрению представления Профсоюза о нарушении работодателями трудового законодательства Российской Федерации, невыполнении положений коллективных договоров и настоящего Соглашения, в том числе как основания для применения к ним мер воздействия в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатели:

4.1.1. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включают представителя выборных органов первичной профсоюзной организации.

4.1.2. По письменному обращению Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Работодатель обязан рассмотреть вопрос о нарушении руководителем Организации, руководителем структурного подразделения Организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю Организации, руководителю структурного подразделения Организации, их заместителям меры в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.1.3. В соответствии с частью 3 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем с учетом мотивированного мнения или согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации:

– утверждаются правила внутреннего трудового распорядка;

– утверждаются графики сменности;

– применяется суммированный учет рабочего времени;

– устанавливается перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах;

– утверждается ежегодный график отпусков;

– утверждаются положения об оплате труда работников;

– утверждается форма расчетного листка;

– производится введение, замена и пересмотр норм труда;

– проводятся сверхурочные работы и привлекаются работники к работе в выходные дни;

– определяются порядок и виды поощрения работников;

– разрабатываются и утверждаются инструкции по охране труда, обязательные для работников.

4.1.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с указанием его продолжительности, устанавливается коллективным

договором или Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми в установленном законодательством порядке.

4.1.5. Предусматривать в коллективных договорах Организаций конкретную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого 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. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда составляет не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами Организаций.

4.1.6. Предусматривать в коллективных договорах Организаций сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 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.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами Организаций.

5. ОХРАНА ТРУДА

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

5.1. Представители Сторон договорились:

5.1.1. Содействовать формированию фондов охраны труда Организаций и ежегодно выделять на охрану труда, а также проведение специальной оценки условий труда средства в объёмах, определяемых коллективным договором и сметой расходов, но не менее размеров,

установленных статьёй 226 Трудового кодекса Российской Федерации. Не расходовать эти средства на другие цели.

5.1.2. Содействовать созданию необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц профкомов по охране труда. Для исполнения возложенных функций уполномоченным (доверенным) лицам профкомов по охране труда может предоставляться в течение рабочей смены свободное время в размере, определённом коллективным договором, но не менее двух часов в неделю.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченных (доверенных) лиц профкомов по охране труда и внештатных технических и правовых инспекторов труда ЦК Профсоюза, осуществляющих деятельность по охране труда, а также переводить их на другую работу или увольнять по инициативе работодателя допускается только с учетом мотивированного мнения или согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.1.3. Работодатель и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации формируют в Организации совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда, представителей работодателя на паритетной основе и обеспечивают их эффективную работу.

5.1.4. Обеспечивать условия для осуществления Профсоюзом контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда.

5.2. Работодатели:

5.2.1. Принимают меры по повышению достигнутого уровня безопасности и действующих гарантий прав работников в области охраны труда, в том числе при изменении организационно-правовых форм Организаций.

Оказывают информационную и методическую помощь службам охраны труда организаций в создании здоровых и безопасных условий труда.

Ежегодно анализируют выполнение мероприятий по охране труда работников организаций и проводят анализ причин несчастных случаев, несчастных случаев со смертельным и тяжелым исходом, групповых несчастных случаев и разрабатывают меры по их предупреждению.

5.2.2. Проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» совместно с организацией (-ями), проводящей (-ими), специальную оценку условий труда, внесённой (-ыми) 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.

5.2.3. В случае, если работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен класс вредных условий труда, соответствующие компенсации устанавливают для

работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2.4. Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда (либо по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда – до окончания срока их действия), предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором Организации.

5.2.5. На основе действующего законодательства по охране труда и соответствующих отраслевых актов информируют работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске травмоопасности и нанесения вреда здоровью, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечивают безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимают меры по планомерному улучшению условий труда и производственного быта.

5.2.6. Определяют конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков исходя из специфики его деятельности, предусмотренные типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

Обеспечивают принятие в каждой Организации обязательного приложения к коллективному договору – ежегодного соглашения по охране труда, включающего конкретные мероприятия по охране труда и выделение средств на их финансирование.

5.2.7. В соответствии с действующим трудовым законодательством информируют принимаемых на работу работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Такая информация должна также предоставляться по просьбе работника и в процессе его труда.

Достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы за работы с вредными и (или) опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах.

5.2.8. Организовывают своевременное обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда руководителей структурных подразделений, членов комиссий по охране труда, избранных уполномоченных по охране труда и других работников в сроки, предусмотренные действующими нормативными документами.

5.2.9. Сообщают в Госкорпорацию «Роскосмос», Объединение работодателей и Профсоюз о произошедших групповых, тяжёлых несчастных случаях на производстве, несчастных случаях со смертельным исходом.

По окончании расследования направляют 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).

5.2.10. Выплачивают 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) с установлением в коллективном договоре конкретного размера единовременного пособия.

Окончательный размер единовременного пособия и порядок назначения его выплаты устанавливаются с учетом вины работника после завершения расследования несчастного случая.

5.2.11. Выплачивают дополнительное единовременное пособие семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью работника, погибшего на производстве по вине работодателя.

Конкретная сумма единовременного пособия устанавливается коллективным договором Организации, но не менее 60-кратного минимального размера заработной платы, установленного федеральным законом на день выплаты.

5.2.12. В целях реализации Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»:

а) направляют за счёт средств, выделяемых на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, в территориальные обучающие центры на обучение по охране труда с отрывом от производства следующие категорий работников:

специалистов и руководителей служб охраны труда Организаций;

членов комитетов (комиссий) по охране труда Организаций;

уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации;

б) направляют до 20% средств, выделяемых на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, на предупредительные меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.2.13. В соответствии с трудовым законодательством организуют проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников соответствующих профессий, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности), внеочередные медицинские осмотры работников соответствующих профессий проводятся за счёт средств Организации в случаях, предусмотренных законодательством.

В соответствии с трудовым законодательством при уклонении работника от прохождения обязательного медицинского осмотра, а также в случае медицинских противопоказаний, работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей.

Профсоюз контролирует своевременность проведения обязательных медицинских осмотров работников согласно срокам, установленным локальными нормативными актами и коллективным договором Организации.

5.2.14. В дни фактической занятости обеспечивают бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с установленными нормами и условиями выдачи, при наличии в воздухе рабочей зоны вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление указанных пищевых продуктов, при условии, что вредные производственные факторы воздействуют на работника во время его рабочего дня (смены) в течение 50% установленной в Организации продолжительности рабочего дня (смены).

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, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

5.2.15. Обеспечивают работникам права на льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2.16. Раз в полугодие представляют в первичные профсоюзные организации отчет о выполнении Коллективного договора Организации в части охраны труда.

5.3. Представитель работников – Профсоюз:

5.3.1. Проводит разъяснительную работу по выполнению работниками обязанностей в области охраны труда, формированию ответственной позиции работников как в части личной безопасности, так и безопасности коллег.

5.3.2. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий труда работников, соблюдением работодателями норм и правил, законных прав и интересов работников в области охраны труда.

5.3.3. В необходимых случаях выдаёт работодателям обязательные к рассмотрению представления об устранении имеющихся нарушений требований по охране труда.

5.3.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.5. Принимает участие в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства Российской Федерации, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

5.3.6. Регулярно доводит до сведения работников Организации принимаемые федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации по охране труда и обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также консультирует о порядке их применения.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

В целях обеспечения преемственности и сохранения сложившейся в Организациях системы гарантий, льгот и компенсаций, предоставляемых работникам из средств Организации:

Работодатели:

6.1. Предусматривают средства для реализации мероприятий и обязательств социальной направленности с учетом мнения профсоюзного комитета Организации.

6.2. Работодатели предпринимают меры по использованию в интересах работников организаций социальных объектов, объектов отдыха, культуры и спорта, в том числе детских оздоровительных лагерей.

Решение о перепрофилировании, закрытии указанных социальных объектов или передаче их другим организациям принимается с учетом мотивированного мнения или согласия первичной профсоюзной организации.

Работодатели своевременно доводят до сведения первичных профсоюзных организаций информацию о планируемой реализации или передаче объектов, социально значимых для работников организаций.

6.3. Финансируют объекты оздоровления и отдыха, культуры, спорта, здравоохранения, внешкольного образования, в том числе детские оздоровительные лагеря, находящиеся на балансе Организаций.

6.4. В соответствии с частью 4 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации перечисляют на счета первичных профсоюзных организаций на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы, организацию различных мероприятий для работников денежные средства в размере до 0,5% от чистой прибыли, остающейся в распоряжении организации.

Конкретные размеры, порядок расходования указанных средств и отчетность об их использовании устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

В случае необходимости по письменной договоренности сторон работодатель может перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства на осуществление иных уставных видов деятельности профсоюзных организаций.

6.5. Предоставляют первичной профсоюзной организации возможность пользования объектами социально-культурного назначения для проведения профсоюзных мероприятий на согласованных с работодателем льготных условиях.

6.6. В соответствии с действующим законодательством осуществляют обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование работников. Своевременно и в полном объеме уплачивают страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации.

Информируют работников по их запросу о начисленных и уплаченных страховых взносах в их пользу.

6.7. Своевременно и достоверно оформляют сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд Российской Федерации. Информируют работников о применении списков производств, работ, профессий, должностей, показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

6.8. При формировании социального пакета и других компенсационных выплат за счет средств Организации могут привлекать для участия и контроля первичные профсоюзные организации в соответствии с коллективным договором.

6.9. Совместно с первичными профсоюзными организациями обеспечивают работников минимальным социальным пакетом и льготами, включающими в себя:

– обеспечение возможности питания в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, в специально оборудованных помещениях;

– организацию и финансирование медицинского обслуживания в порядке, установленном коллективным договором Организации;

– единовременное пособие при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка в размере, установленном коллективным договором Организации;

– различные виды материальной помощи в порядке и размере, установленном коллективным договором Организации.

6.10. Могут устанавливать при наличии финансовых возможностей дополнительные льготы и выплаты, оговариваемые в коллективном договоре, сверх предусмотренных законами, законодательными актами и нормативными документами Российской Федерации:

– дотации (компенсации) питания работников Организации;

– участие работника в программе добровольного медицинского страхования для работников Организации;

– санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников, в том числе работающих во вредных и опасных условиях труда, оплату

частичной стоимости путевок в детские оздоровительные учреждения, в пределах утвержденной сметы по решению комиссии по социальному страхованию;

– выплату единовременного пособия (вознаграждения) при уходе на пенсию (по возрасту или за выслугу лет) в зависимости от стажа работы в Организации и его трудового вклада в порядке и размере, установленном коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации;

– единовременное пособие по беременности и родам;

– ежегодную материальную помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, в размере, установленном коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации;

– ежегодную материальную помощь малообеспеченным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей до 16 лет, а также для детей в возрасте до 14 лет работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве, в размере, установленном коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации;

– дополнительный оплачиваемый отпуск многодетным (одиноким) матерям (отцам) на условиях, предусмотренных коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации;

– расходы по ритуальным услугам в связи со смертью работника в пределах суммы, установленной коллективным договором;

– в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

6.11. Предоставляют, при наличии данного условия в коллективном договоре, в первый день учебного года оплачиваемый отпуск матери или отцу, а также опекуну ребенка, поступающего в первый класс, и материальную помощь на каждого ребенка, поступающего в первый класс, в установленном коллективным договором размере.

6.12. Для обеспечения контроля за правильным начислением и перечислением страховых взносов во внебюджетные фонды, своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в Организации образовывается комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации или избираются уполномоченные по социальному страхованию.

6.13. Могут оказывать при наличии финансовых возможностей в Организациях социальную поддержку работникам, увольняемым по инициативе работодателя по сокращению численности или штата работников Организации, для чего могут предусматривать в коллективных договорах:

– оказание материальной помощи работникам при наличии 2 и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

– выплату компенсации сверх размера выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

– выплату дополнительного пособия в случае высвобождения работника более чем за два года до наступления пенсионного возраста.

6.14. В Организациях при наличии финансовых возможностей могут предусматривать в бюджете средства для оказания помощи малоимущим бывшим работникам (ветеранам) Организации.

Размер оказываемой помощи оговаривается в коллективном договоре по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В целях сохранения и развития потенциала Организаций, повышения престижа труда в ракетно-космической промышленности, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) в производственном процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи:

7.1. Работодатели:

7.1.1. Вносят в коллективные договоры и соглашения разделы «Работа с молодежью» для предоставления молодым работникам дополнительных льгот и социальных гарантий.

7.1.2. Оказывают содействие в повышении квалификации молодых специалистов, ученых и рабочих кадров в целях повышения профессионального роста и уровня подготовки высококвалифицированных кадров для Организаций.

7.1.3. Оказывают содействие развитию молодежного движения в Организации.

7.1.4. Оказывают помощь в организации и проведении творческих конкурсов и конкурсов профессионального мастерства молодежи, в том числе чемпионатов профессионального мастерства Госкорпорации «Роскомос» «Молодые профессионалы» по методике WorldSkills.

7.1.5. Создают условия для эффективного труда, организации спортивного и культурного досуга молодых работников.

7.1.6. Оказывают содействие молодым работникам в решении жилищных вопросов (предоставление мест в общежитиях, предоставление ссуд или кредитов на приобретение жилья и т.д.) в соответствии с утвержденными программами Организации.

7.1.7. Создают условия для обеспечения передачи молодым работникам опыта и преемственности поколений, проводят работу по организации наставничества для профессионального становления молодых рабочих и специалистов.

7.1.8. Обеспечивают трудоустройство лиц, окончивших учебные заведения высшего профессионального образования по целевой подготовке по заявке Организаций.

Преимущественным правом при трудоустройстве в Организацию обладают работники, ранее работавшие в Организации, после прохождения ими военной службы по призыву и возвращении на работу в течение трех месяцев после увольнения со службы.

7.2. Представитель работников – Профсоюз:

7.2.1. Координирует работу Молодежного совета Профсоюза.

7.2.2. Первичные профсоюзные организации оказывают работодателю содействие в организации работы по проведению мероприятий по профориентации студентов и школьников за счет средств работодателя.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ – ПРОФСОЮЗА И ЕГО ОРГАНОВ

8.1. Работодатель и его представители обязаны соблюдать права Профсоюза, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективным договором.

8.1.1. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений и совместно с Объединением работодателей и Госкорпорацией «Роскосмос» требовать устранения выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации.

8.1.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, по заявке профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации предоставляет транспорт для реализации мероприятий, предусмотренных коллективным договором, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

8.1.3. Право на беспрепятственное посещение представителями профсоюзных органов производственных помещений, зданий и сооружений, рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, с учетом режимных требований, а также объектов санитарно-бытового назначения для реализации предоставленных законодательством Российской Федерации Профсоюзу прав и уставных задач.

8.1.4. Право представителя работников – Профсоюза – на информацию для ведения коллективных переговоров.

Объединение работодателей, Госкорпорация «Роскосмос» предоставляют Профсоюзу, по запросу, информацию по трудовым и социально-экономическим вопросам своей деятельности (по согласованным формам).

8.2. Гарантии работникам, избранным (делегированным) в органы Профсоюза и не освобожденным от основной работы, в том числе:

8.2.1. К работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза, не могут быть применены дисциплинарные взыскания без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, к руководителям профсоюзных органов Профсоюза в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа Профсоюза, а к руководителям первичных профсоюзных организаций – без предварительного согласия Президиума Профсоюза.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя может производиться на условиях, определенных в коллективном договоре Организации.

8.2.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов Профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего органа Профсоюза, а председателей первичных профсоюзных организаций — с согласия Президиума Профсоюза, за исключением случаев: полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения.

8.2.4. Члены выборных органов, уполномоченные по охране труда, представители организаций Профсоюза в совместных комиссиях с

работодателем, освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей, для участия в работе их выборных органов, а также на время профсоюзной учебы и для участия в совещаниях, конференциях, Пленумах Центрального комитета Профсоюза, Съездов с сохранением среднего заработка в соответствии с коллективным договором.

Условия освобождения указанных лиц от основной работы, порядок оплаты и количество времени для выполнения обязанностей в интересах коллективов работников, для участия в профсоюзной учебе и в совещаниях, семинарах и конференциях, Пленумах Центрального комитета Профсоюза, Съездов определяются коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций — членов Центрального комитета Профсоюза, а также представителей организаций – членов комиссий со стороны Профсоюза – при подготовке и заключении Отраслевого соглашения, коллективных договоров.

8.3. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в органы Профсоюза:

8.3.1. Работникам, освобожденным от работы в Организации в связи с избранием их на выборную профсоюзную должность, после окончания срока полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же Организации.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав органов Профсоюза, не допускается в течение двух лет после окончания срока выборных полномочий, кроме случаев: получения согласия органов Профсоюза, полной ликвидации организации (или обособленных структурных подразделений организации) или совершения работником виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения.

8.4. Работодатели:

8.4.1. Обеспечивают за счет средств работодателя на рабочих местах штатных работников профсоюзного органа проведение специальной оценки условий труда одновременно с оценкой условий труда работников Организации, если эти рабочие места размещаются в помещениях, предоставляемых в пользование первичной профсоюзной организации и оснащенных оборудованием, техникой в соответствии с законодательством.

Предусматривают дополнительные возможности для деятельности профсоюзных органов (в частности, право распространять информацию о деятельности Профсоюза) на условиях, установленных коллективным договором.

8.4.2. Распространяют на выборных и штатных работников первичных профсоюзных организаций права, гарантии и социально-бытовые льготы,

установленные для работников Организации, предусмотренные в рамках коллективного договора организации.

В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации могут производить финансирование оплаты труда (полностью или частично) руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размере, установленном коллективным договором организации.

8.4.3. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации перечисляют при наличии письменных заявлений работников — членов Профсоюза – на счет организаций Профсоюза бесплатно ежемесячно членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Заявления работников сохраняют свою силу при реорганизации и смене собственника Организации и работодателя.

Порядок хранения письменных заявлений работников – членов Профсоюза – о перечислении профсоюзных взносов определяется в коллективном договоре или локальном нормативном акте Организации.

Перечисляют по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно на счет первичной профсоюзной организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

Перечисление денежных средств из зарплаты работников осуществляется в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

Работодатели предпринимают все необходимые меры для перечисления первичным профсоюзным организациям удержанных членских профсоюзных взносов в установленные сроки.

Совместно с профсоюзными комитетами первичных профсоюзных организаций осуществляют постоянный контроль за своевременным и в полном объеме перечислением членских профсоюзных взносов из выплаченной работникам — членам Профсоюза заработной платы.

Ежегодно производят сверку расчетов по членским профсоюзным взносам между Организацией и первичной профсоюзной организацией.

8.4.4. При реорганизации Организации предусматривают в передаточных актах (разделительных балансах) правопреемство по созданию условий для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации.

8.4.5. Могут предусматривать выделение средств на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда, на обучение представителей сторон социального партнерства.

8.4.6. Совместно с первичными профсоюзными организациями принимают решения о представлении к присвоению почетных званий и о награждении знаками отличия в труде выборных профсоюзных работников.

8.5. Представитель работников – Профсоюз:

8.5.1. Берет на себя обязательства по полномочному представительству работников в организациях, учреждениях, федеральных государственных унитарных предприятиях, подведомственных Госкорпорации «Роскосмос», а также организациях ракетно-космической промышленности, в отношении которых Госкорпорация «Роскосмос» осуществляет реализацию государственной политики в установленной сфере деятельности, при проведении коллективных переговоров, подготовке и заключению Соглашения и коллективных договоров, а также урегулировании возникающих в Организациях коллективных и индивидуальных трудовых споров.

8.5.2. Представители Профсоюза обязуются не разглашать государственную, служебную и коммерческую тайны, в которые они посвящены в результате ведения коллективных переговоров и посещения рабочих мест, где работают его члены.

8.5.3. Выборным органам первичных профсоюзных организаций Профсоюза и Профсоюза в целом в пределах своих полномочий принимать в установленном порядке меры к работодателям, нарушающим законодательство Российской Федерации, регулирующее деятельность профессиональных союзов.

8.6. Представитель работодателей – Объединение работодателей и Участник настоящего Соглашения – Госкорпорация «Роскосмос»:

8.6.1. Объединение работодателей и Госкорпорация «Роскосмос» предоставляют информацию, необходимую Профсоюзу для ведения коллективных переговоров (по согласованным формам).

8.6.2. Доводят до Профсоюза информацию о перспективах социально-экономического развития Организаций, о предстоящих изменениях организационно-правовых форм Организаций.

Информируют органы Профсоюза о заключении и расторжении трудовых договоров с работодателями.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

9.1. Представители Сторон и Участник настоящего Соглашения – Госкорпорация «Роскосмос»:

9.1.1. Создают постоянно действующую Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для заключения, контроля, реализации и корректировке обязательств по настоящему Соглашению (далее – Отраслевая комиссия), обеспечивают её работу в соответствии с

«Положением об Отраслевой комиссии», утверждаемым Сторонами и Участником настоящего Соглашения.

9.1.2. Взаимодействуют в форме социального партнерства по разработке и реализации единой политики в области социально-трудовых отношений.

Контроль за исполнением Соглашения осуществляется непосредственно представителями Сторон, Госкорпорацией «Роскосмос», Отраслевой комиссией и соответствующими органами по труду.

При проведении контроля настоящего Соглашения представители Сторон и Госкорпорация «Роскосмос» обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию (по согласованным формам).

Работодатели и профсоюзные организации представляют в адрес Объединения работодателей, Госкорпорации «Роскосмос» и Профсоюза отчеты о выполнении Соглашения за год по утвержденной представителями Сторон форме.

Итоги выполнения Соглашения за год рассматриваются на заседаниях Отраслевой комиссии.

Протоколы Отраслевой комиссии доводятся до сведения тех организаций, чьи интересы затронуты принятыми Отраслевой комиссией решениями.

9.1.3. При невыполнении положений Соглашения:

– в рамках Отраслевой комиссии проводятся взаимные консультации по существу представленной информации, готовятся предложения по исправлению создавшегося положения и представляются представителям Сторон, подписавшим Соглашение, и Госкорпорации «Роскосмос»;

– соответствующие органы представителей Сторон направляют от имени Отраслевой комиссии представление работодателю об устранении этих нарушений, которое является для него обязательным, и информируют Госкорпорацию «Роскосмос».

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ И УЧАСТНИКА НАСТОЯЩЕГО СОГЛАШЕНИЯ – ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСКОСМОС» – ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Стороны и их представители, Госкорпорация «Роскосмос», заключившие Соглашение, несут ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.2. Настоящее Соглашение составлено и подписано Сторонами в 4 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В случае отсутствия в Организации, интересы которой представлены в Соглашении, коллективного договора, реализуются положения Соглашения.

11.2. Представители Сторон и Участник Соглашения – Госкорпорация «Роскосмос» – обеспечивают доведение Соглашения до своих Организаций в течение 1 месяца со дня его подписания.

11.3. Представители Сторон принимают меры для проведения процедуры государственной уведомительной регистрации Соглашения в органе по труду Российской Федерации в установленные сроки.

11.4. Соглашение вступает в силу с 1 марта 2018 года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

Подписано 26 февраля 2018 года.

Приложение
к «Отраслевому соглашению по организациям ракетно-космической промышленности Российской Федерации на 2018 – 2020 годы»

ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ВЫПЛАТАМ ПОСТОЯННОГО ХАРАКТЕРА В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ РАБОТНИКА

К выплатам постоянного характера в составе заработной платы работника относятся:

1. Оплата по окладам (должностным окладам), тарифным ставкам и сдельным расценкам.

2. Доплаты и надбавки компенсационного характера (за условия труда, за работу в ночное время, выплаты, за доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, оплата межразрядной разницы, ежемесячная индексирующая выплата и т.д.).

3. Оплата за неотработанное время, за которое работнику производятся выплаты (оплата ежегодных отпусков, служебных командировок, оплата простоев и т.д.).

4. Другие доплаты и надбавки, носящие условно-постоянный характер, предусмотренные действующим законодательством либо локальными нормативными актами организаций.

Удельный вес выплат, носящих постоянный характер, определяется как отношение суммы выплат постоянного характера, указанных выше, к сумме всех видов выплат, включая выплаты переменного характера (премия по

итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, проектная премия, единовременная премия и т.п.).

При расчете показателя удельного веса выплат, носящих постоянный характер, не учитываются выплаты персоналу: при увольнении в связи с сокращением численности, штата организации; при увольнении по соглашению сторон; компенсация оплаты проезда, переезда, жилья и т.д.

Выплаты социального характера не учитываются в составе заработной платы работника.

Расчет производится с применением районного коэффициента и северной надбавки к заработной плате (в случаях их применения).

gost.e-ecolog.ru