

УТВЕРЖДЕН  
постановлением конференции  
работников ФГУП «ПО «Маяк»  
от 16.03.2017 № 9

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между работниками и работодателем**  
**ФГУП «Производственное объединение «Маяк»**  
**на 2017 – 2019 годы**

(в редакции дополнительного соглашения № 1, утвержденного постановлением  
конференции работников ФГУП «ПО «Маяк» от 15.03.2018 № 10)

**Раздел 1 Общие положения**

1.1 Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

1.2 Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

1.3 Работодатель – юридическое лицо федеральное государственное унитарное предприятие «Производственное объединение «Маяк» (далее – предприятие).

1.4 Настоящий коллективный договор заключен, с одной стороны, работниками предприятия в лице их полномочного представителя – профсоюзного комитета Производственного объединения «Маяк» (далее – профсоюзный комитет), действующего на основании Устава Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности, с другой стороны – работодателем в лице генерального директора, действующего на основании Устава ФГУП «ПО «Маяк».

Стороны признают профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников предприятия в ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора, т.к. более 50% работников предприятия являются членами профсоюза.

Профсоюзный комитет при заключении коллективного договора представляет интересы работников предприятия по вопросам труда, заработной платы, социального развития, материального стимулирования, охраны труда, пенсионного обеспечения, жилищно-бытовым и другим социальным вопросам.

1.5 Коллективный договор является основной формой регулирования отношений между работниками и работодателем по социальным и трудовым вопросам, поэтому договаривающиеся стороны заинтересованы в создании и поддержании деловых и конструктивных отношений между работниками и работодателем.

1.6 Коллективный договор разработан на основании законодательных актов и нормативных документов, действующих на территории Российской

Федерации и действующего отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке.

Трудовые и социально-бытовые льготы, предоставленные работникам по настоящему коллективному договору, предусматриваются за счет и в пределах средств предприятия.

1.7 Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Челябинской области, «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ФГУП «ПО «Маяк» (далее – правила внутреннего трудового распорядка), Уставом ФГУП «ПО «Маяк» и другими локальными нормативными актами предприятия, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.8 Коллективный договор вступает в силу с 22 марта 2017 года и действует до 19 марта 2020 года.

1.9 Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласию сторон и оформляются в виде дополнительного соглашения.

1.10 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией в составе представителей работодателя и профсоюзного комитета. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на годовой конференции работников предприятия.

1.11 Действие коллективного договора распространяется на всех работников предприятия за исключением работников, на которых распространяется действие «Коллективного договора между работниками и работодателем Филиал ФГУП «ПО «Маяк» - «Базальт» на 2018-2021 годы».

При приеме на работу (до подписания трудового договора) каждый работник должен быть ознакомлен работником службы управления персоналом под подпись с действующими на предприятии коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

1.12 За уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществление контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет несут ответственность в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

## **Раздел 2 Обязательства работодателя**

### **2.1 Обязанности работодателя**

2.1.1 Организовать доходную часть предприятия, обеспечивающую установленные коллективным договором социальные льготы и компенсации, в соответствии с корпоративными социальными программами Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» (далее – Госкорпорация «Росатом») и локальными нормативными актами предприятия.

2.1.2 Соблюдать трудовое законодательство и нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.1.3 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.4 Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и безопасности производства.

2.1.5 Оповещать работников о сроках проведения специальной оценки условий труда.

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

2.1.7 Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.1.8 При реализации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, а также повышенная оплата труда), не ухудшать порядок и условия осуществления таких мер, не снижать размеры (по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 года) при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

2.1.9 Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.1.10 Обеспечивать своевременную доставку работников предприятия на работу и с работы по специальным автобусным маршрутам в соответствии с требованиями по обеспечению безопасности автобусных перевозок в Российской Федерации.

2.1.11 Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.12 Проводить мероприятия по защите работников предприятия в случае возникновения опасностей для них при чрезвычайных ситуациях природного или техногенного характера, авариях, пожарах, а также террористических актах на производстве.

Проводить обучение работников предприятия мерам пожарной безопасности, действиям в военное время и при возникновении аварий и чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2.1.13 Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах профсоюзному комитету.

2.1.14 Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.1.15 Исполнять обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **2.2 Оплата труда**

2.2.1 Установить с 01.01.2017 минимальный размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки первого разряда рабочего, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности – 11290 рублей (18 грейд внутригрейдовая зона С), обеспечить индексацию заработной платы работников по 2.2.9.

Основание:

- «Матрица оплаты труда работников»,  
- положение «Оплата труда работников предприятия» П-ОТЗ-002 (далее – положение об оплате труда).

2.2.2 Установление наименований должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, тарификацию работ и рабочих мест, присвоение квалификационных разрядов производить в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Рабочему может быть установлен или повышен разряд, если в структурном подразделении имеется работа соответствующей квалификации и вакансия по разряду данной профессии.

2.2.3 На период освоения новой технологии, нового производства устанавливать с учетом мнения профсоюзного комитета временные, до трех месяцев, нормы выработки, расценки. На указанный период сохранять за работником его средний заработок.

2.2.4 Производить оплату труда работников предприятия по окладам (должностным окладам), тарифным ставкам в соответствии с грейдами и внутрирейдовыми зонами, установленными для должностей (профессий) штатными расписаниями структурных подразделений предприятия.

2.2.5 Выплачивать работникам предприятия стимулирующие и компенсационные выплаты (надбавки, премии, доплаты, компенсации), предусмотренные законодательством Российской Федерации, положением об оплате труда, локальными нормативными актами, в том числе:

2.2.5.1 доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за фактически отработанное время в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочем месте, определенного по результатам специальной оценки условий труда:

- 4% - 3.1 класс (подкласс);
- 12% - 3.2 класс (подкласс);
- 24% - 3.3 класс (подкласс);
- 36% - 3.4, 4 класс (подкласс).

2.2.5.2 доплаты водителям за разделение рабочего дня на части;

2.2.5.3 доплаты за каждый час работы:

а) в ночное время – 35%, 40% или 50% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада));

б) в вечернее время – 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада));

**П р и м е ч а н и е** - Конкретные размеры доплат и перечень структурных подразделений предприятия, работники которых получают доплаты за работу в ночное и вечернее время, оговорены положением об оплате труда.

2.2.5.4 компенсацию за качественный прием смены в непрерывно действующих производствах, когда прием-передача смены является обязанностью сменного персонала, в размере 3% оклада (должностного оклада), тарифной ставки по 18 грейду внутрирейдовой зоны С в месяц.

2.2.5.5 доплаты работникам промышленно-производственного персонала при сменной работе:

- в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)) за каждый час работы в ночную смену;

- в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)) за каждый час работы в вечернюю смену.

**П р и м е ч а н и е** - Определения сменной работы, ночной и вечерней смен приведены в положении об оплате труда.

2.2.5.6 компенсацию (взамен суточных) работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер.

2.2.6 Производить оплату сверхурочной работы в двойном размере за каждый час работы.

2.2.7 Обеспечить выплату заработной платы работникам предприятия в следующие сроки:

- за первую половину текущего (расчетного) месяца – 21 число текущего (расчетного) месяца;

- окончательный расчет – 6 число месяца, следующего за расчетным.

Выплачивать за первую половину расчетного месяца 80% оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

Выдавать каждому работнику предприятия расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

2.2.8 При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчислять из фактически невыплаченных в срок сумм.

2.2.9 Обеспечить индексацию заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не реже 1 раза в год путем индексации окладов (должностных окладов), тарифных ставок, либо путем установления ежемесячной индексирующей выплаты.

Конкретный порядок проведения индексации/ установления ежемесячной индексирующей выплаты предусматривать совместным решением работодателя и первичной профсоюзной организации.

Ежемесячную индексирующую выплату учитывать при расчёте средней заработной платы работника.

Индексацию/ установление ежемесячной индексирующей выплаты в 2017 году проводить исходя из прогнозного среднегодового индекса потребительских цен (ИПЦ) 2017 года по данным Минэкономразвития России с последующей корректировкой по фактическому ИПЦ по данным Федеральной службы государственной статистики в случае его превышения по отношению к прогнозному (корректировка осуществляется при проведении следующей индексации) не позднее 1 сентября.

Повышение заработной платы работников предприятия, помимо индексации/ установления индексирующей выплаты, возможно при условии улучшения показателей финансово-хозяйственной деятельности

предприятия, достигнутых за счет сокращения расходов, повышения производительности труда.

2.2.10 Выплачивать заработную плату и производить оплату отпусков работникам предприятия путем перечисления на лицевой банковский счет работника или через кассу.

2.2.11 Работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штатов, уровень заработной платы в течение двух месяцев после их предупреждения о предстоящем увольнении изменять так же, как в целом по предприятию.

## **2.3 Рабочее время**

2.3.1 Установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) и для отдельных категорий работников шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем (воскресенье).

2.3.2 Установить годовую норму рабочего времени по календарю пятидневной рабочей недели на 2017 год:

- при 40-часовой рабочей неделе – 1973 часа;
- при 36-часовой рабочей неделе – 1775,4 часа;
- при 38,5-часовой рабочей неделе – 1898,9 часа;
- при 35-часовой рабочей неделе – 1726 часа;
- при 33-часовой рабочей неделе – 1627,2 часа;
- при 24-часовой рабочей неделе – 1182,6 часа.

Годовую норму рабочего времени на 2018, 2019, 2020 годы ввести в действие приказами по предприятию.

2.3.3 Установить сокращенную продолжительность рабочей недели для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - 36 часов в неделю, если условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к 3.3, 3.4, 4 классам (подклассам).

2.3.4 Для работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (3.3, 3.4, 4 класс (подкласс)), на основании письменного согласия, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, могут быть увеличены:

2.3.4.1 продолжительность рабочей недели, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой денежной компенсации в размере 3% оклада (должностного оклада), тарифной ставки по 18 грейду внутрирейдовой зоны С в месяц;

2.3.4.2 продолжительность ежедневной работы (смены) до 12 часов в день при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени по 2.3.3, 2.3.4.1.

2.3.5 Установить продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания рабочего дня (смены):

- работникам, работающим в одну смену – на основании «Распорядка рабочего дня», утвержденного руководителем структурного подразделения;

- работникам при сменной работе – на основании «Типовых графиков сменности и графиков работы (сменности)» (далее – типовые графики сменности), разработанных и утвержденных в структурных подразделениях предприятия при различных режимах работы.

Типовые графики сменности для работников предприятия утверждать генеральным директором с учетом мнения профсоюзного комитета предприятия.

2.3.6 Продолжительность рабочего дня (смены) при работе в две или три смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

Продолжительность работы (смены) в предпраздничный день не уменьшать, переработку оплачивать по нормам, установленным для сверхурочной работы (для работников с суммированным учетом рабочего времени – по итогам учетного периода):

- работникам, занятым на работах в непрерывно действующих производствах, где невозможно уменьшение продолжительности рабочего дня (смены) в предпраздничный день;

- водителям управления автомобильного транспорта (УАТ), работающим с разделением рабочего дня на части, осуществляющим перевозку работников предприятия на автобусах на работу (с работы) в предпраздничные дни.

2.3.7 Доводить графики сменности до сведения работников предприятия не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

2.3.8 Установить:

- вечернее время – время с 18 до 22 часов;
- ночное время – время с 22 до 6 часов.

2.3.9 Для обеспечения бесперебойной и эффективной работы предприятия генеральный директор с учетом мнения профсоюзного комитета может устанавливать (или изменять) режимы рабочего времени:

- сменную работу и работу в одну смену;
- работу в режиме гибкого рабочего времени;
- суммированный учет рабочего времени;
- разделение рабочего дня на части;
- ненормированный рабочий день.

2.3.10 Установить суммированный учет рабочего времени отдельным категориям работников в соответствии с утвержденным «Перечнем работников, выполняющих трудовые функции при суммированном учете рабочего времени».

В случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, установить учетный период для учета рабочего времени таких работников один год.

2.3.11 Установить для водителей УАТ, осуществляющих перевозку работников предприятия на автобусах на работу (с работы), рабочий день с разделением его на части. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

2.3.12 Установить ненормированный рабочий день работникам, включенным в «Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем», утвержденный генеральным директором с учетом мнения профсоюзного комитета предприятия.

## **2.4 Время отдыха**

2.4.1 Продолжительность и время предоставления перерывов для отдыха и питания устанавливается распорядком рабочего дня.

2.4.2 Установить выходные дни (еженедельный непрерывный отдых):

- при пятидневной рабочей неделе – суббота, воскресенье;
- при шестидневной рабочей неделе – воскресенье;
- при сменной работе – в различные дни недели поочередно каждой группе работников по соответствующим графикам сменности.

2.4.3 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за фактически отработанное в соответствующих условиях время в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочем месте, определенного по результатам специальной оценки условий труда:

- 14 календарных дней - 3.2 класс (подкласс);
- 24 календарных дня – 3.3 класс (подкласс);
- 30 календарных дней - 3.4, 4 класс (подкласс).

2.4.4 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с утвержденным «Перечнем должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем».

2.4.5 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливать ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Каждый работник предприятия должен быть письменно ознакомлен с графиком отпусков, а о времени начала отпуска извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

2.4.6 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

2.4.7 Предоставлять работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году в удобное для них время с учетом производственных возможностей:

- работнику (отцу, матери), имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Другим категориям работников предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **2.5 Занятость работников**

2.5.1 С целью трудоустройства работников, высвобождаемых в результате сокращения численности или штата:

- ограничить прием работников на предприятие;
- предлагать все вакансии, имеющиеся на предприятии, в первую очередь высвобождаемым работникам и (или) предоставлять возможность переподготовки и обучения с сохранением среднего заработка на период переподготовки и обучения;
- производить комплектование новых рабочих мест в первую очередь высвобождаемыми работниками;
- при переводе высвобождаемых работников на нижеоплачиваемую работу сохранять средний заработок по прежней работе на срок 3 месяца.

2.5.2 Предусматривать при временном снижении объемов производства мероприятия, позволяющие избегать сокращения численности или штата, производить временные переводы работников в другие структурные подразделения предприятия для выполнения работ по производственной программе предприятия, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

2.5.3 Предоставлять работникам с момента получения ими уведомления о предстоящем сокращении необходимое время (один день в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска подходящей работы в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом предприятия.

2.5.4 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации отдавать (наряду с лицами, предусмотренными действующим законодательством) работникам, являющимся членами Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности.

2.5.5 При производственной необходимости проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на предприятии, а при необходимости – в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования по направлению от предприятия с предоставлением гарантий и компенсаций, установленных трудовым

законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, за счет средств предприятия с заключением ученического договора.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами, ученическими договорами.

2.5.6 Предоставлять работникам предприятия, совмещающим работу с обучением и получающим образование соответствующего уровня не впервые, отпуска без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов.

Указанные отпуска предоставлять по заявлению работника при наличии справки-вызова соответствующего образовательного учреждения.

2.5.7 С целью повышения эффективности производства, производительности труда, качества выпускаемой продукции, развития творческой инициативы и трудовой активности рабочих, использования передового опыта и повышения престижа рабочих профессий организовывать и проводить на предприятии конкурсы профессионального мастерства среди рабочих согласно действующим на предприятии положениям и утвержденному плану.

2.5.8 Организовывать участие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства на предприятии в отраслевых конкурсах профессионального мастерства.

2.5.9 Сообщать профсоюзному комитету в письменной форме о возможном расторжении трудовых договоров с работниками предприятия в связи с сокращением численности или штата не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а также о количестве высвобождаемых работников, причинах высвобождения и мерах, принимаемых работодателем для обеспечения их занятости. Критерии массового увольнения определять отраслевым соглашением.

## **2.6 Охрана труда**

2.6.1 Обеспечить работникам безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, предупреждающие несчастные случаи и повреждение здоровья на производстве, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников.

2.6.2 Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (в т.ч. соглашения по охране труда) на предприятии и в подразделениях ежегодно в размере не менее 0,5% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

2.6.3 Обеспечить своевременное выполнение ежегодных соглашений по охране труда, направленных на повышение безопасности и улучшение условий труда.

2.6.4 Информировать работников об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочих местах, об уровнях излучения на рабочих местах, индивидуальных дозах облучения, о потенциальном профессиональном риске, т.е. вероятности причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работниками обязанностей по трудовому договору или в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и полагающихся им компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующие условия, а также об обеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты на рабочем месте.

2.6.5 Проводить за счет средств предприятия по заявкам структурных подразделений обучение членов постоянной совместной комиссии по охране труда, уполномоченных профсоюза по охране труда.

2.6.6 Обеспечить в структурных подразделениях предприятия функционирование «Системы управления охраной труда на ФГУП «ПО «Маяк»».

2.6.7 Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и актов, содержащих нормы трудового права и охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

2.6.8 Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета правил и инструкций по охране труда для работников предприятия.

2.6.9 Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств предприятия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

2.6.10 Обеспечить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

2.6.11 Обеспечить проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров

работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, обследований по индивидуальному контролю внутреннего облучения с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, обследований.

2.6.12 Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

2.6.13 Предоставлять работникам предприятия бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты.

2.6.14 Производить по письменным заявлениям работников замену выдачи по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном их стоимости, в соответствии с порядком, установленным постановлением Правительства Российской Федерации.

2.6.15 Проводить плановую иммунизацию работников предприятия:

- против клещевого энцефалита;

- против гриппа – по добровольному желанию и предварительным заявкам работников.

## **2.7 Социальная защита работников**

2.7.1 Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом социальную защиту работников в соответствии с «Единой отраслевой социальной политикой Госкорпорации «Росатом» и ее организаций» и корпоративными социальными программами:

2.7.1.1 Реализовывать «Корпоративную социальную программу санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха» в соответствии с положением «Организация санаторно-курортного лечения работников ФГУП «ПО «Маяк», детского отдыха» П-ОСР-018.

2.7.1.2 Реализовывать «Корпоративную социальную программу оказания помощи работникам в определенных жизненных ситуациях» в соответствии с «Положением об оказании помощи работникам ФГУП «ПО «Маяк» в определенных жизненных ситуациях» П-ОСР-034.

2.7.1.3 Реализовывать «Корпоративную социальную программу оказания помощи работникам в улучшении жилищных условий» в соответствии с «Положением об оказании помощи работникам ФГУП «ПО «Маяк» на приобретение постоянного жилья» П-ОСР-024.

2.7.1.4 Реализовывать «Корпоративную социальную программу негосударственного пенсионного обеспечения» в соответствии с «Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников ФГУП «ПО «Маяк» П-ОСР-002.

2.7.1.5 Реализовывать «Корпоративную социальную программу организации спортивных и культурных мероприятий» в соответствии с положением «Организация культурной и спортивной работы на предприятии» П-ГОиРП-027.

2.7.1.6 Реализовывать «Корпоративную социальную программу добровольного медицинского страхования работников».

2.7.2. Проводить детскую оздоровительную кампанию в период летних школьных каникул и участвовать в ее финансировании.

2.7.3 Подготовить группы летнего оздоровления № 1, 2, 3, 4 к летнему оздоровительному сезону в объеме утвержденных мероприятий.

2.7.4 Путевки санаторно-курортного лечения, приобретенные при совместном финансировании предприятия и профсоюзного комитета, выделять только работникам, являющимся членами Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности.

2.7.5 Работу отделов питания организовать с таким расчетом, чтобы работники предприятия получали горячее питание в установленное для перерывов для отдыха и питания время и затрачивали на прием пищи не более 40 минут.

Иметь ассортимент блюд диетического питания во всех отделах питания.

2.7.6 Оказывать содействие работникам в реализации прав на пенсионное обеспечение, оформлении необходимых документов для назначения пенсий.

## **2.8 Работа с молодежью**

2.8.1 Обеспечить прохождение практики и трудоустройство выпускников учебных заведений начального профессионального, среднего профессионального и высшего образования в соответствии с потребностью предприятия.

Производить доплату работникам предприятия – руководителям практики в соответствии с локальным нормативным актом предприятия.

2.8.2 Обеспечить трудоустройство после прохождения срочной военной службы в рядах вооруженных сил Российской Федерации бывших работников предприятия, принятых на предприятие согласно п. 2.8.1.

2.8.3 Предусмотреть выделение средств предприятия для организации работы постоянной комиссии по работе с молодежью профсоюзного комитета в соответствии с утвержденным планом мероприятий на год.

2.8.4 Закреплять опытных, квалифицированных работников предприятия за вновь принятыми работниками в соответствии с локальными нормативными актами предприятия.

## **2.9 Работа с ветеранами**

2.9.1 Осуществлять поддержку неработающих пенсионеров в соответствии с «Единой отраслевой социальной политикой Госкорпорации «Росатом» и ее организаций».

2.9.1.1. Реализовывать «Корпоративную социальную программу поддержки неработающих пенсионеров» в соответствии с положением «Социальная поддержка неработающих пенсионеров ФГУП «ПО «Маяк» П-ОСР-038.

2.9.2 Оказывать ветеранской организации предприятия и ветеранским организациям структурных подразделений предприятия всестороннюю помощь в организации их мероприятий.

2.9.3 Осуществлять финансирование расходов ветеранской организации предприятия, предусмотренных положением «О ветеранской организации ФГУП «ПО «Маяк» П-ОСР-039. Ветеранская организация ежеквартально предоставляет отчет о распределении средств.

## **Раздел 3 Обязательства работников**

Работники обязаны:

3.1 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями, инструкциями рабочих, локальными нормативными актами, выполнять установленные нормы труда, повышать производительность труда.

3.2 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

3.3 Знать и соблюдать требования федеральных законов и иных нормативных правовых актов, создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга, руководствуясь Кодексом этики и служебного поведения работников ФГУП «ПО «Маяк».

Для отдельных категорий работников дополнительно действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

3.4 Соблюдать производственную, технологическую и трудовую дисциплину, использовать все рабочее время для производительного труда, не совершать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.5 Соблюдать требования по безопасному ведению работ, охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии и гигиене труда, пожарной, промышленной, радиационной, ядерной, взрывобезопасности и охране окружающей среды, установленные законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами, правилами и инструкциями.

3.6 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

### 3.7 Проходить:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, мерам пожарной, промышленной, радиационной, ядерной, взрывобезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- инструктаж по охране труда;
- стажировку на рабочем месте;
- проверку знаний требований охраны труда.

3.8 Проходить обучение в области гражданской обороны способам защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в военное и мирное время, а также от последствий террористических актов на производстве.

3.9 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, психофизиологические обследования, обследования по индивидуальному контролю внутреннего облучения, для некоторых категорий работников - обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены).

3.10 Соблюдать требования установленного на предприятии внутриобъектового, пропускного режимов и режима секретности, обеспечивать защиту и (или) сохранность сведений, составляющих государственную, коммерческую тайну, иной информации ограниченного доступа, в том числе персональных данных других работников, если исполнение трудовых (должностных) обязанностей связано с использованием таких сведений, данных, информации, а также носителей этих сведений, данных, информации.

3.11 Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников. Не допускать хищения чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения.

Нести материальную ответственность в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами.

3.12 Проходить в установленном порядке обеспечивающие поддержание уровня квалификации подготовку, переподготовку и проверку знаний федеральных норм и правил в области использования атомной энергии, технологических регламентов, требований технологических процессов выполнения работ, должностных и производственных инструкций, требований по безопасному ведению работ, технической эксплуатации и ремонту оборудования, а также производственной санитарии, гигиены труда и охраны окружающей среды, инструктаж, необходимый для выполнения работ и исполнения трудовых (должностных) обязанностей.

3.13 Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя в порядке подчиненности о возникновении любых аварийных ситуаций, об изменениях и (или) о нарушениях технологических процессов, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о возникновении признаков острого профессионального заболевания (отравления), о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также о выходе из строя сооружений, оборудования.

3.14 Признавать и уважать права других работников и сторон настоящего коллективного договора в процессе трудовой деятельности, а также в процессе разрешения трудовых споров.

#### **Раздел 4 Обязательства профсоюзного комитета**

4.1 Проводить среди работников предприятия разъяснительную работу по социальной политике, политике в области оплаты и охраны труда предприятия.

4.2 Содействовать предотвращению на предприятии коллективных трудовых споров при выполнении обязательств настоящего коллективного договора.

4.3 Представлять интересы:

- членов профсоюза предприятия;
- неработающих пенсионеров, состоящих на профсоюзном учете предприятия и регулярно платящих членские взносы;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения и контроля соблюдения коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров по вопросам установления и изменения условий труда (включая оплату труда) во взаимоотношениях с работодателем.

4.4 Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза предприятия и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы, принимать любые разрешенные законом меры по обеспечению социальных гарантий и льгот, установленных законодательством и настоящим коллективным договором.

4.5 Представлять интересы членов профсоюза при принятии решения о возможном расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с законодательством.

4.6 Разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда, обеспечение безопасности работников.

4.7 Осуществлять через комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда контроль за выполнением законодательства по охране труда, требований инструкций по охране труда, состоянием условий труда в структурных подразделениях предприятия, проверять выдачу спецодежды, спецобуви, моющих средств согласно нормам и перечням профессий.

4.8 Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства, создания надлежащих социально-бытовых условий, производственного быта и отдыха, оказывать содействие в организации медико-санитарного обеспечения работников и членов их семей.

4.9 Вовлекать работников и членов их семей в физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу, проводимую на предприятии и в его структурных подразделениях.

4.10 Заниматься обеспечением путевками детей работников предприятия в загородные оздоровительные лагеря.

4.11 Нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

4.12 Участвовать в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

4.13 Осуществлять содействие внедрению на предприятии производственной системы «Росатом».

## **Раздел 5 Гарантии прав профсоюзных органов**

5.1 В целях обеспечения условий и гарантий профсоюзной деятельности, проводимой в интересах коллектива работников, работодатель обязан:

5.1.1 Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещения со всем необходимым оборудованием, отвечающим санитарно-гигиеническим требованиям, средства связи, компьютерную и оргтехнику, автотранспорт. Обеспечивать охрану и уборку предоставленных помещений.

5.1.2 Производить перечисление профсоюзных взносов ежемесячно и бесплатно по личным заявлениям членов профсоюза из их заработной платы на расчетный счет профсоюзного комитета.

5.1.3 Производить ежемесячно и бесплатно перечисление взносов в размере 1,0% начисленной заработной платы по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы.

5.1.4 Обеспечивать хозяйственное содержание и предоставлять в бесплатное пользование профсоюзному комитету группы летнего оздоровления № 1, 2, 3, 4 и физкультурный комплекс «Управления реабилитации работников ПО «Маяк» (санатория-профилактория) для проведения мероприятий по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей.

5.1.5 Перечислять на счет профсоюзного комитета денежные средства для проведения физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий в соответствии с утвержденными мероприятиями. Профсоюзный комитет предоставляет ежеквартальный отчет об использовании средств.

5.1.6 Предоставлять неосвобожденным от основной работы членам выборных профсоюзных органов предприятия и подразделений свободное от работы время для выполнения обязанностей в интересах коллективов работников, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе его органов и кратковременной профсоюзной учебы.

Предоставлять уполномоченным профсоюза и членам совместной комиссии предприятия по охране труда свободное от работы время для выполнения возложенных на них обязанностей.

5.1.7 Не применять дисциплинарные взыскания (за исключением увольнения в случае совершения дисциплинарных проступков) к:

5.1.7.1 руководителям профсоюзных органов структурных подразделений предприятия без предварительного согласия профсоюзного комитета предприятия;

5.1.7.2 уполномоченным профсоюза по охране труда и членам постоянной совместной комиссии предприятия по охране труда без предварительного согласия профсоюзного комитета предприятия;

5.1.7.3 работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и неосвобожденных от основной работы, без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

5.1.8 Перевод работников, указанных в 5.1.7.1, 5.1.7.2, на другую работу по инициативе работодателя может производиться только по предварительному согласию профсоюзного комитета предприятия, а по 5.1.7.3 – по предварительному согласию профсоюзного органа, членами которого они являются.

5.1.9 Освобожденным профсоюзным работникам и штатным работникам профсоюзного комитета:

5.1.9.1 выплачивать премии в соответствии с локальными нормативными актами предприятия, утвержденными генеральным директором с учетом мнения профсоюзного комитета;

5.1.9.2 предоставлять социальные гарантии и льготы, установленные настоящим договором для работников предприятия.

Генеральный директор

Председатель профсоюзного  
комитета

п/п

М.И. Похлебаев

п/п

М.В. Чубенко