

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**АО «Концерн «Гранит-Электрон»**  
**2021 - 2024 г.г.**

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
" 07 " апреля 2021 г.  
рег. № 14840/21-КД  
Подпись В.В.В.В.В.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Общие обязательства работодателя, работников и ППО .....	4
3. Обеспечение занятости .....	7
4. Оплата труда .....	10
5. Рабочее время и время отдыха .....	12
6. Социальные льготы и гарантии.....	14
7. Охрана труда.....	15
8. Молодёжная политика .....	18
9. Гарантии деятельности ППО на предприятии.....	19
10. Контроль за выполнением договора. Ответственность сторон. Порядок внесения изменений и дополнений в договор.....	20

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – договор) заключён между представителем работников АО «Концерн «Гранит-Электрон» – первичной профсоюзной организацией «Концерн «Гранит-Электрон» (далее по тексту – ППО) Общероссийского профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники (далее по тексту – СУДПРОФ) в лице председателя ППО С.О. Гудкова, действующего на основании Устава СУДПРОФ и положения о ППО, с одной стороны, и представителем работодателя в лице генерального директора АО «Концерн «Гранит-Электрон» И.Б. Пономарева (далее по тексту – работодатель), действующего на основании Устава АО «Концерн «Гранит-Электрон», с другой стороны.

1.3. Предметом настоящего договора является разработанный на основе законодательства РФ с учётом экономических возможностей работодателя и условий его деятельности комплекс нормативных положений, регулирующих социально-трудовые отношения работников и работодателя в сфере труда, заработной платы, социально-бытовых условий труда и отдыха и устанавливающих локальные социальные гарантии и льготы для работников предприятия.

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников АО «Концерн «Гранит-Электрон» (далее по тексту – предприятие).

1.5. Договор заключён сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.6. В течение срока действия договора в него, по взаимной договорённости сторон, могут вноситься изменения и дополнения, не ухудшающие условия труда и социальное положение работников.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. В случае изменения наименования, реорганизации или ликвидации предприятия, настоящий договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации, а также распространяется на правопреемников реорганизованного предприятия.

1.8. В своей деятельности работодатель и ППО руководствуются Конституцией РФ, Трудовым кодексом, законами РФ, Указами Президента РФ, нормативными актами Правительства РФ, региональных органов власти и управления, решениями общего собрания акционеров АО, Совета директоров АО, Уставами предприятия и СУДПРОФ, локальными нормативными актами, действующими на предприятии, действующим «Корпоративным соглашением между Общественной организацией «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» и АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение», действующим региональным отраслевым соглашением между межрегиональным отраслевым некоммерческим объединением промышленников и предпринимателей «Ассоциация судостроителей Санкт-Петербурга и Ленинградской области», Территориальной организацией Санкт-Петербурга и

Ленинградской области Общероссийского профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники, Комитетом по промышленной политике, инновациям и торговле Санкт-Петербурга, Комитетом по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, и настоящим договором.

1.9. Работодатель в случаях, установленных федеральными законами, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы права, по согласованию с представительным органом работников.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим договором.

## **2. Общие обязательства работодателя, работников и ППО**

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечивать организацию научно-производственной и хозяйственной деятельности предприятия в соответствии с законодательством РФ, Уставом предприятия, локальными нормативными актами, коллективным договором и трудовыми договорами.

2.1.2. Не допускать вмешательства в деятельность выборных органов ППО, которое может повлечь ограничение прав профсоюза или воспрепятствовать законному осуществлению его уставной деятельности.

2.1.3. Представлять в срок не позднее 10 рабочих дней по запросу ППО информацию по вопросам социально-трудовых отношений на предприятии. Перечень и периодичность информации определяется коллективным договором предприятия.

2.1.4. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки персонала предприятия в целях поддержания необходимого квалификационного уровня работников.

2.1.5. Проводить в порядке, установленном на предприятии, в соответствии с ежегодными планами профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на предприятии, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования за счёт средств предприятия на условиях, которые определяются трудовыми договорами, дополнительными соглашениями к ним и (или) соглашениями (договорами) об обучении за счёт средств работодателя, локальными нормативными актами предприятия.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определённых видов трудовой деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством, иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права и трудовым договором.

2.1.6. Обеспечивать работников необходимыми средствами труда, включая доступ к необходимой для процесса труда информации, предусмотренными должностными инструкциями.

2.1.7. Использовать прибыль, остающуюся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и обязательных платежей, в порядке, установленном Уставом предприятия, решениями общего собрания акционеров и Совета Директоров АО.

2.1.8. Финансировать культурно-массовые мероприятия в соответствии с согласованным с работодателем Планом мероприятий ППО на текущий год, при предоставлении оформленных ППО установленным порядком необходимых документов при условии выполнения трудовым коллективом своих трудовых обязательств.

2.1.9. Доводить до сведения ППО:

– копии приказов об итогах производственно-хозяйственной деятельности предприятия за квартал, включающие информацию:

а) сведения об основных результатах научно-производственной и хозяйственной деятельности предприятия за отчётный период;

б) сведения о количестве работников, уволенных в связи с сокращением численности и штата, работающих неполное рабочее время по инициативе администрации и находящихся в простое по организационно-техническим причинам, за отчётный период;

в) сведения о списочной численности и размере средней месячной заработной платы работников предприятия в целом за отчётный период;

г) сведения о реализации социальных программ за отчётный период;

д) сведения о выполнении настоящего договора;

– информацию о назначении и увольнении руководителей предприятия, об изменениях в организационной структуре предприятия;

– копии приказов по охране труда и технике безопасности, социально-трудовым вопросам (без персональных данных);

– копии приказов о массовых моральных поощрениях работников.

2.1.10. Оперативно в недельный срок информировать ППО о всех регулирующих социально-трудовые отношения нормативных и распорядительных документах, получаемых от вышестоящих (федеральных, региональных, муниципальных) органов.

2.1.11. Размещать во внутренней информационной сети общую информацию о планируемых или проведённых мероприятиях (соревнованиях, выставках и т.п.)

2.2. Работники АО обязуются:

2.2.1. Выполнять условия трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним и соглашений (договоров) об обучении за счёт средств работодателя, должностных инструкций, производить продукцию, работы (услуги) с надлежащим качеством в объёмах и сроки, установленные заключёнными договорами и планами работ.

2.2.2. Соблюдать законодательство РФ, правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики и корпоративного поведения работников АО «Концерн «Гранит-Электрон», локальные нормативные акты, действующие на предприятии, исполнительскую и

технологическую дисциплину, сохранять государственную и коммерческую тайну, обеспечивать в установленном порядке защиту персональных данных работников.

2.2.3. Принимать меры для повышения качества и достижения высокого научно-технического уровня и эффективности разработок и выпускаемой продукции.

2.2.4. Не допускать при возникновении трудовых споров (конфликтов) прекращения работы без соблюдения установленного законом порядка их разрешения. Рассматривать остановку производства при трудовых спорах (конфликтах) без соблюдения установленного законодательством порядка их разрешения как нарушение трудовой дисциплины.

2.2.5. Способствовать экономии ресурсов, обеспечению сохранности и бережной эксплуатации зданий, оборудования, инструмента и инвентаря.

2.2.6. Способствовать соблюдению экологической безопасности, не допускать нарушений технологических процессов и условий работы оборудования. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и санитарные правила.

2.3. Работники, привлечённые к дисциплинарной ответственности, по представлению руководителя подразделения с учётом мнения ППО, могут быть лишены дополнительных социальных льгот, предусмотренных в п.п. 6.6, 6.8, 6.11, 6.13 Коллективного договора на срок действия дисциплинарного взыскания.

2.4. ППО как полномочный представитель работников обязуется:

2.4.1. Содействовать реализации коллективного договора.

2.4.2. При разрешении коллективных трудовых споров максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

2.4.3. Обеспечивать администрацию предприятия, по её запросам, документами, принимаемыми коллегиальными органами Профсоюза, и другими материалами по социально-трудовым вопросам, а также своевременно информировать о планируемых ППО коллективных действиях.

2.4.4. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну.

2.4.5. Прилагать все усилия для разрешения возникающих противоречий путём непосредственных переговоров с работодателем.

2.4.6. Содействовать реализации коллективного договора, осуществлять контроль исполнения сторонами обязательств по договору.

2.4.7. Информировать работников о ходе выполнения мероприятий коллективного договора.

2.4.8. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников и членов их семей.

2.4.9. Сотрудничать с администрацией в вопросах выполнения трудовым коллективом плановых заданий и заключённых договоров, соблюдения трудовой дисциплины.

2.4.10. Контролировать соблюдение администрацией законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда,

гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

2.4.11. Не допускать незаконных остановок производства при трудовых спорах (конфликтах) без соблюдения установленного законодательством порядка их разрешения.

2.4.12. Осуществлять защиту прав и интересов членов ППО путём:

- участия в индивидуальных и коллективных трудовых спорах;
- оказания безвозмездной помощи в суде в случае конфликта с работодателем, а также при увольнении работника;
- предоставления бесплатной юридической консультации;
- оказания материальной помощи;
- контроля за выполнением мероприятий по охране труда и техники безопасности;
- страхования от несчастных случаев за счёт средств ППО.

2.5. Работники, не являющиеся членами ППО, могут уполномочить ППО защищать их интересы путём подачи письменного заявления в ППО.

### **3. Обеспечение занятости**

3.1. Стороны признают, что занятость является одним из основных условий существования работника и его семьи.

3.2. Стороны договорились о приоритете трудовых договоров, заключаемых на неопределённый срок. Не допускается перезаключение трудовых договоров, заключённых на неопределённый срок, на срочные трудовые договоры, за исключением случаев перезаключения по инициативе работника предприятия.

3.3. Срочный трудовой договор не может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- с лицами пенсионного возраста, работающими на предприятии по трудовому договору, заключённому на неопределённый срок;
- для проведения временных (свыше одного года) работ, связанных с расширением производства или объёма оказываемых услуг;
- с лицами, работающими по трудовому договору, заключённому на неопределённый срок для выполнения работы по той же трудовой функции.

3.4. Без учета мотивированного мнения выборного коллегиального органа ППО работодатель не вправе увольнять работников – членов профсоюза по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ.

3.5. Без предварительного согласия соответствующего выборного коллегиального органа ППО работодатель не вправе:

- увольнять руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений предприятия, не освобождённых от основной работы, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнять по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации

руководителя первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

3.6. Не допускается изменение определённых Сторонами условий трудового договора, ухудшающих положение работников по причинам, не связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) и связанное с этим увольнение работников по пункту 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Не допускается принуждение работников:

- к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на режим неполного рабочего времени;

- к перезаключению с пенсионерами по возрасту, работающими в Обществе по трудовому договору, заключённому на неопределённый срок, на срочные трудовые договоры;

- к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

- к подписанию (подаче) заявления об увольнении по сокращению численности (штата) без отработки двухмесячного срока в связи с предупреждением о предстоящем высвобождении, а также заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации предприятия, или в связи с сокращением численности или штата.

3.8. Стороны договорились, что возрастной критерий при прекращении трудовых отношений, не обусловленный родом и особенностями выполняемой работы, носит дискриминационный характер и признается недопустимым.

3.9. Работодатель обязуется в пределах своих прав и обязанностей, установленных законодательством, принимать меры для сохранения рабочих мест на предприятии, производить массовое высвобождение работников с соблюдением требований законодательства РФ после консультаций с выборным коллегиальным органом ППО.

В случае сокращения численности или штата работодатель обязуется письменно под личную подпись предупредить каждого работника о предстоящем увольнении не менее, чем за два месяца. В случае отказа работника подписать извещение о предстоящем увольнении работодатель составляет соответствующий акт.

Увольнение по сокращению штата допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников предприятия и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом ППО не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников предприятия может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней.



Увольнение по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюза, производится с учётом мотивированного мнения ППО в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.10. При проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включается член комиссии от ППО.

3.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённых трудовых договоров и должностных инструкций. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или положением о подразделении.

3.12. В случае, если изменение организационных или технологических условий труда может повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учётом мнения ППО вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с представлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учётом мнения ППО.

3.13. Временная приостановка производства (простой) по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Временная приостановка производства по вине работодателя объявляется приказом работодателя и доводится до сведения работников.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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.

3.14. Работодатель обязуется в случае увольнения работника по сокращению численности или штата обеспечивать все компенсационные выплаты в размерах и в сроки, предусмотренные законодательством.

3.15. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также работникам, которым осталось менее 5 лет до наступления пенсионного возраста.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся в порядке, установленном ТК РФ.

3.16. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляются для поиска нового места работы в установленном

порядке по личным заявлениям отпуска без сохранения заработной платы не более 10 рабочих дней в месяц продолжительностью не более 4-х часов в день.

3.17. В период сокращения штата или реорганизации работодатель информирует ППО по его запросам об имеющихся вакансиях.

3.18. Вопросы, связанные с увольнением работников в связи с сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем в установленных законодательством случаях с учётом мнения ППО.

3.19. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, являющихся членами ППО, производится с учётом мотивированного мнения выборного органа ППО.

#### **4. Оплата труда**

Стороны договорились:

4.1. Производить оплату труда работников в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда работников предприятия.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами предприятия, согласованными с ППО.

4.2. Соблюдать дифференциацию оплаты труда, выраженную коэффициентом фондов (соотношение в уровнях оплаты труда 10 процентов работников с наиболее высокой заработной платой и 10 процентов с самой низкой заработной платой), не более 6-ти раз.

4.3. Предоставлять по запросу ППО данные анализа уровня заработной платы работников по категориям.

4.4. Устанавливать на предприятии минимальную заработную плату работнику, отработавшему полностью месячную норму рабочего времени и выполнившему свои трудовые обязанности, в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

4.5. Выдача или перечисление на банковскую карту работника заработной платы производится каждые полмесяца:

- за первую половину месяца:
- 31 числа (в январе, марте, мае, июле, августе, октябре, декабре);
- 30 числа (в апреле, июне, сентябре, ноябре);
- 28 (29) февраля;
- за вторую половину месяца – 15 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выдача или перечисление заработной платы на банковскую карту работника производится в предшествующий рабочий день.

4.6. Выдавать расчётные листки с указанием в них видов оплаты, размеров начислений по ним и производимых удержаний не позднее, чем за 1 день до выплаты заработной платы.

4.7. Выплачивать по заявлениям работников на имя заместителя генерального директора по финансам и экономике внеплановые авансы в счёт заработной платы в размере не более одного месячного оклада при наличии средств.

4.8. Работодатель в установленном законодательством порядке и размерах устанавливает работникам компенсации за вредные условия труда (доплаты, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращённый рабочий день). По запросу ППО работодатель информирует об установленных компенсациях (без персональных данных).

4.9. Работодатель производит возмещение работникам расходов, связанных со служебными командировками, в соответствии с действующими государственными и локальными нормативными актами.

4.10. Сменная работа организуется и оплачивается в соответствии с законодательством. Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы. К работам в ночное время не допускаются категории работников, определённые ТК РФ.

4.11. Допускать работу в выходные и праздничные дни, а также сверхурочную работу в случаях, предусмотренных законодательством и действующими правилами внутреннего трудового распорядка и компенсировать работу в порядке и размерах, установленных законодательством и локальными нормативными актами.

4.12. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за первые 3 дня периода нетрудоспособности работодателем, а за последующие дни периода нетрудоспособности Фондом социального страхования в порядке и в сроки, установленные действующим законодательством.

4.13. Пересмотр условий оплаты труда работников работодатель производит по мере изменения объёмов выполняемых работ, их сложности, качества, условий выполнения, повышения профессионально-квалификационного уровня работников, совершенствования организации и технологии работ. Размер повышения месячного должностного оклада устанавливается без учёта индексации.

4.14. Пересмотр минимальных (базовых) окладов производит работодатель в пределах имеющихся средств с учётом мотивированного мнения ППО. Размер минимального базового месячного оклада устанавливается с учётом экономических возможностей предприятия, но не менее установленного законодательством РФ.

4.15. Работодатель производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен в Санкт-Петербурге один раз в год каждому работнику в форме увеличения должностного оклада в пределах величины, равной произведению индекса потребительских цен за прошедший год по данным Росстата на минимальный размер месячной заработной платы по Региональному соглашению о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий год между Правительством Санкт-Петербурга, Межрегиональным объединением организации профсоюзов «Ленинградская Федерация Профсоюзов» и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга». Конкретный размер индексации и срок проведения устанавливается локальным нормативным актом предприятия, согласованным с ППО, с учётом финансового состояния предприятия.

4.16. Работодатель выплачивает работникам единовременное вознаграждение по итогам работы за год, вознаграждение за выслугу лет, премию по итогам работы за многолетний труд в АО «Концерн «Гранит-Электрон» и доплаты к должностным окладам за учёную степень высококвалифицированным работникам АО в соответствии с действующими локальными нормативными актами.

4.17. Работникам, имеющим непрерывный стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет, 25 лет и более, устанавливается размер вознаграждения в долях месячного оклада 0,125.

4.18. Производить доплату к установленному законом максимальному размеру пособия по временной нетрудоспособности до заработной платы работника за период нетрудоспособности по видам оплаты, предусмотренным действующей формой штатного расписания. Доплату производить не более чем за 90 дней подряд по одному (или нескольким непрерывным листкам нетрудоспособности), и не более чем за 90 дней по совокупности в календарном году.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

### **5.1. Стороны договорились:**

5.1.1. Устанавливать общий режим рабочего времени и отдыха на предприятии локальными нормативными актами в соответствии с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, принимая за основу пятидневную рабочую неделю продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Особый режим рабочего времени и отдыха отдельным работникам и подразделениям устанавливать на основании правил внутреннего трудового распорядка по соглашению с работниками с отражением особенностей регулирования режима труда и отдыха в трудовых договорах.

### **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска в порядке, установленном законодательством.

5.2.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставлять работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлинённый основной оплачиваемый отпуск) предоставлять работникам в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами.

5.2.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в размерах, установленных законодательством РФ.

5.2.4. Иные виды дополнительных оплачиваемых отпусков предоставлять в порядке, установленном законодательством и локальными нормативными актами (учебные отпуска и т.д.).

5.2.5. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Рабочий год составляет 12 полных месяцев, исчисляемых с момента поступления на работу на предприятие. При исключении определённых законодательством периодов из стажа, дающего право на отпуск, рабочий год изменяется.

5.2.6. Организовать направление работников в очередные отпуска по графикам, разрабатываемым в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, действующими на предприятии.

5.2.7. Графики очередных отпусков на следующий календарный год, утверждённые в установленном порядке, с личными подписями работников об ознакомлении и согласованные с профкомом или профбюро, представляются начальниками структурных подразделений в УКиЗП ежегодно до 15 декабря текущего года. В случае необходимости графики могут быть откорректированы в установленном порядке. Работодатель обязуется извещать работника о времени начала отпуска не менее чем за две недели до его начала. Работник обязуется не допускать нарушения графиков очередных отпусков.

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

5.2.8. Предоставление отпускных документов в УКиЗП должно производиться не позднее, чем за 10 рабочих дней до начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Перенос отпуска оформляется приказом до 15 декабря текущего года.

5.2.9. Оплата ежегодного отпуска производится в порядке, установленном законодательством РФ, не позднее чем за 3 дня до наступления очередного отпуска.

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

5.2.11. Выплачивать к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работника материальную помощь в порядке, установленном действующим на предприятии положением.

5.2.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.13. Для отдельных категорий работников в случаях, установленных законодательством вводить сокращённую продолжительность рабочего времени.

5.2.14. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается

(согласовываются) с работодателем (количество дней зависит от возрастной группы работника). Работник обязан предоставить работодателю документы, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.2.15. Помимо предусмотренных законодательством случаев работодатель предоставляет по заявлению работника дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы в случаях:

- смерти членов семьи (мужа, жены, детей, родителей, родных братьев и сестёр) – сроком три календарных дня;
- свадьбы работника – один календарный день;
- рождения ребёнка у работника – один календарный день;
- 1 сентября (либо в первый учебный день сентября) - родителям первоклассника.

Дополнительные дни используются только по факту события (по личному заявлению работника, согласованному руководителем структурного подразделения, с последующим представлением подтверждающих документов).

Дополнительные дни к отпуску не суммируются и при неиспользовании не компенсируются и не переносятся.

## **6. Социальные льготы и гарантии**

Работодатель обязуется:

6.1 Принимать локальные нормативные акты, содержащие дополнительные (сверх установленных законодательством и действующими нормативными актами) социальные гарантии, выплаты и льготы, с учётом экономических возможностей предприятия и, в случаях, установленных законодательством, с учётом мнения ППО.

Рассматривать предложения ППО при формировании социальных программ.

6.2 Обеспечить на площадках № 1 и № 5 работу пунктов общественного питания, позволяющих работникам приобретать горячее питание. Организовать работу столовой на площадке № 1, а также обеспечивать работу кафе в помещении рядом с корпусом литеры А площадка № 1.

6.3 Обеспечить за счёт средств работодателя медицинские услуги работникам предприятия в рамках добровольного медицинского страхования (ДМС) в объёмах, предусмотренных программой страхования страховой компании, с которой заключён договор ДМС.

ДМС распространяется:

- на списочный состав работников предприятия по состоянию на день заключения договора ДМС;
- на бывших работников предприятия, награждённых знаком «50 лет работы на предприятии», золотым или серебряным знаками «За заслуги».

6.4 Обеспечить работу и содержание медицинского кабинета на площадке № 1.

6.5 Обеспечивать дополнительное страхование работников предприятия при их командировании в соответствии с действующим законодательством.

6.6 Приобретать путёвки на санаторно-курортное лечение с последующим предоставлением их работникам предприятия по льготным ценам, устанавливаемым работодателем. При приобретении путёвок учитывать по возможности пожелания работников о месте и услугах санаторно-курортного лечения при наличии медицинских показаний, без оплаты транспортных расходов на проезд до места лечения.

6.7 Приобретать путёвки для отдыха детей работников предприятия в детский оздоровительный лагерь с последующим предоставлением их работникам предприятия по льготным ценам, устанавливаемым работодателем.

6.8 Выделять средства на спортивно-оздоровительную работу, в том числе на посещение работниками бассейна, при финансовой возможности.

6.9 Производить выплату ежемесячной дотации на питание работникам предприятия в порядке, установленном действующим положением.

6.10 Выделять ежегодно денежные средства на приобретение новогодних подарков для детей работников предприятия дошкольного и школьного возраста.

6.11 Выплачивать работникам в порядке, установленном действующим локальным нормативным актом, единовременное денежное вознаграждение в размере месячного должностного оклада юбилярам, проработавшим на предприятии не менее 5 лет: 50 лет – всем, 55 лет – женщинам, а также мужчинам, выходящим на льготную пенсию в связи с работой во вредных условиях труда, 60 лет – всем, далее каждые 5 лет – проработавшим на предприятии не менее 10 лет; в размере 50000 рублей – работникам, награждённым знаком «50 лет работы на предприятии», в порядке, установленном действующим положением.

6.12 Оказывать единовременную материальную помощь работникам по решению генерального директора по личным заявлениям с учётом их материального положения, трудового вклада, стажа работы, экстремальности жизненной ситуации

6.13 Оказывать материальную помощь:

– при рождении ребёнка одному из родителей, в размере 10000 рублей;

– единовременную материальную помощь работникам, имеющим в составе своей семьи 3 и более детей (в том числе усыновленных, под опекой (попечительством)) в возрасте от 0 до 14 лет (включительно) в размере 10 000 рублей на семью ежегодно к Дню защиты детей (1 июня).

## **7. Охрана труда**

7.1. Первичная профсоюзная организация контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в порядке, установленном законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в соответствии с годовым планом мероприятий по охране труда, технике безопасности, промсанитарии, но не менее размера затрат на охрану труда, установленного законодательством РФ.

7.2.2. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.2.3. Обеспечивать выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Обеспечивать контроль за применением таких средств.

7.2.4. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2.5. Обеспечивать выдачу молока работникам, которым необходимо выдавать бесплатно молоко.

7.2.6. Обеспечивать проведение обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.2.7. Обеспечивать своевременный ремонт санитарно-бытовых помещений, коридоров, лестничных площадок, уличной территории, светильников общей освещённости и розеток на рабочих местах для предотвращения случаев травмирования работников.

7.2.8. Обеспечивать недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.9. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в сроки, установленные действующим законодательством РФ.

7.2.10. Обеспечивать за счёт собственных средств проведение медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, с оплатой времени прохождения указанных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований в порядке и размерах, установленных законодательством.

7.2.11. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о предоставляемых им гарантиях и полагающихся компенсациях, а также о нормах выдачи им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

7.2.13. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, оказывать пострадавшим первую помощь.

7.2.14. Обеспечивать работников горячей водой для санитарных целей, питьевой водой надлежащего качества, мылом, туалетной бумагой и электросушилками или бумажными полотенцами в туалетных комнатах.

7.2.15. Проводить расследование и учёт несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний, в порядке, установленном законодательством РФ.

7.2.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников АО от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.



7.2.17. Приобретать для подразделений АО аптечки для оказания первой помощи и своевременно (при истечении срока годности) заменять их.

7.2.18. Обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения ППО.

7.2.19. Принимать с учётом мнения ППО локальные нормативные акты, определяющие:

- нормы и порядок (с учётом требований, определяемых Правительством Российской Федерации) выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств;

- перечень работников, которым за работу во вредных условиях труда бесплатно выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты;

- перечень работников, которым за работу во вредных (тяжёлых) условиях труда предоставляется сокращённый рабочий день и дополнительный отпуск;

- перечень работников, которым за работу во вредных (тяжёлых) условиях труда предоставляется доплата.

7.2.20. Осуществлять производственный контроль, в том числе посредством проведения лабораторных исследований и испытаний с привлечением специализированных организаций, за соблюдением санитарных правил и проведением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий при выполнении работ и оказании услуг, а также при производстве, транспортировке, хранении и реализации продукции.

7.2.21. Содержать в надлежащих условиях территорию АО, в том числе:

- проводить посыпку песком (обработать антигололёдным реагентом) дороги, пешеходные дорожки, тротуары и подходы к зданиям на территории АО в осенне-весенний период до начала рабочего дня;

- своевременно проводить очистку крыш от снега и сосулек;

- поддерживать в исправном состоянии асфальтовое покрытие территории АО;

- поддерживать достаточное и необходимое освещение территории АО.

7.2.22. Проводить дезинсекцию и дератизацию на территории АО.

7.2.23. Обеспечивать подготовку документов для предоставления льготных пенсий работникам, занятым на работах с вредными (особо вредными) и тяжёлыми условиями труда.

7.2.24. Обеспечивать бесперебойную и безопасную работу пассажирских лифтов на территории АО.

7.2.25. Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия в соответствии с установленными нормами.

7.3. Работник обязан:

7.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, промышленной, экологической и противопожарной безопасности;

7.3.2. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

7.3.3. Незамедлительно сообщать работодателю (его представителю) либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о любом происшедшем несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья.

7.3.4. Проходить в установленном на предприятии порядке:

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности;

- обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3.5. Знакомиться с результатами проведённой на его рабочем месте специальной оценки условий труда под роспись в карте специальной оценки условий труда.

## **8. Молодёжная политика**

8.1. Стороны договорились, что молодыми работниками АО считаются лица в возрасте до 35 лет включительно. В соответствии с «Федеральным законом о молодежной политике в Российской Федерации» молодыми специалистами считаются граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

8.2. В целях закрепления молодых кадров на предприятии, развития корпоративной молодёжной культуры, повышения профессионально-квалификационного уровня, творческой активности, а также социальной защищённости молодых работников стороны договорились разрабатывать локальные нормативные акты, планы (программы) по работе с молодёжью и мероприятия по их реализации.

8.3. В целях, указанных в п. 8.2. настоящего договора, работодатель обязуется:

8.3.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, установленные законодательством гарантии и компенсации.

8.3.2. Предоставлять молодым работникам по ходатайству руководителей структурных подразделений преимущественное право на направление на учёбу в высшие и средние учебные заведения за счёт средств предприятия при производственной необходимости в соответствии с действующими планами подготовки кадров на условиях дополнительных соглашений работника и работодателя.

8.3.3. В пределах организационно-экономических и правовых возможностей предприятия принимать меры по закреплению и сохранению молодых кадров на предприятии.

8.3.4. Продолжать работу по организации процесса адаптации молодых работников и молодых специалистов на предприятии в соответствии с действующими локальными нормативными актами.

8.3.5. Обеспечивать финансирование мероприятий по работе с молодёжью с учётом экономического положения на предприятии.

## 9. Гарантии деятельности ППО на предприятии

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставить ППО безвозмездно отапливаемые, электрифицированные помещения (согласно приказа № 454/Б от 02.11.2009 г.), стационарный телефон и необходимые правовые документы по согласованному списку, а также предоставить возможность размещения информации на закреплённом за ППО информационном стенде в доступном для всех работников месте.

9.1.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами ППО, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% заработной платы. Перечисление членских взносов производится два раза в месяц в день выдачи заработной платы, установленный п. 4.5. Коллективного договора.

9.1.3. Обеспечить взаимодействие с ППО СУДПРОФ в процессе осуществления производственно-хозяйственной деятельности и отношений социального партнёрства на основе взаимного уважения сторон и соблюдения требований законодательства.

Оказывать необходимое содействие ППО СУДПРОФ в осуществлении профсоюзной деятельности, формировании и развитии отношений социального партнёрства на предприятии, руководствуясь требованиями законодательства.

9.1.4. Безвозмездно предоставлять помещения для проведения профсоюзных конференций (не реже 1 раза в год) с соблюдением требований режима.

9.1.5. Не препятствовать в проведении профсоюзных заседаний, собраний (конференций) в нерабочее время в помещении ППО с соблюдением требований режима и противопожарной безопасности.

9.2. Профсоюз обязуется организовывать обучение и информационно-методическое обеспечение членов профсоюза по применению законодательства РФ при исполнении трудовых обязанностей.

9.3. Стороны договорились считать необходимым наличие в документах на приём указания о возможности посещения профсоюзного комитета для ознакомления вновь принимаемых работников с профсоюзной деятельностью.

9.4. Стороны договорились обеспечивать гарантии работникам, избранным (делегированным) в выборные коллегиальные органы профсоюза и не освобождённым от основной работы.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюза освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в съездах, конференциях, пленумах, собраниях, проводимых профсоюзом и его организациями.

9.5. Стороны договорились обеспечивать гарантии освобождённым профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в органы профсоюза:

9.5.1. Работникам, освобождённым от работы на предприятии в связи с избранием их на выборную профсоюзную должность, после окончания срока полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии – с согласия работника другая равноценная работа (должность) на том же предприятии.

9.5.2. Освобождённые профсоюзные работники, избранные (делегированные) в

орган первичной профсоюзной организации, а также штатные работники профсоюзного комитета обладают такими же социально-трудовыми правами, льготами и социальными гарантиями, как и другие работники предприятия в соответствии с коллективным договором.

9.5.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса.

9.5.4. Оплата труда освобождённого председателя ППО производится за счёт средств Работодателя (ст. 377 ТК РФ).

Председателю ППО устанавливается должностной оклад в размере не менее средней заработной платы по предприятию. Работодатель ежемесячно переводит на счёт ППО средства на оплату труда председателя ППО.

## **10. Контроль за выполнением договора. Ответственность сторон. Порядок внесения изменений и дополнений в договор**

10.1. Работодатель и ППО обязуются:

- осуществлять систематический контроль выполнения договора;
- создать отдельным письменным решением сторон совместную постоянно действующую комиссию по координации действий, контролю реализации обязательств по настоящему договору, заседание которой должно проводиться по мере необходимости, но не реже, чем один раз в полгода;
- ежеквартально, в итоговых приказах, информировать работников о ходе выполнения договора;
- опубликовать коллективный договор на официальном сайте предприятия.

10.2. Решение спорных вопросов, возникающих в процессе реализации договора, производится в порядке, установленном законодательством.

10.3. Стороны несут ответственность за выполнение договора в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Изменения и дополнения коллективного договора производятся дополнительными соглашениями сторон.

Генеральный директор  
АО «Концерн «Гранит-Электрон»

  
  
И.Б. Пономарев  
«31» МАРТА 2021 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
«Концерн «Гранит-Электрон»  
Общероссийского профсоюза  
работников судостроения,  
судоремонта и морской техники

  
  
С.О. Гудков  
«31» МАРТА 2021 г.