

**Федеральное государственное унитарное предприятие  
«Центральный научно-исследовательский институт  
конструкционных материалов «Прометей» им. академика И. В. Горынина  
Национального исследовательского центра «Курчатовский институт»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НИЦ «Курчатовский институт» – ЦНИИ КМ «Прометей»  
на 2020–2023 гг.**

**Санкт-Петербург  
2020 г.**

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
Раздел 2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ.....	3
Раздел 3. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА.....	4
Раздел 4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.....	4
Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	6
Раздел 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА .....	7
Раздел 7. ОПЛАТА ТРУДА .....	9
Раздел 8. ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ .....	10
Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА .....	15
Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ.....	18
Раздел 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА .....	19
Приложение № 1. Образец расчетного листка.....	20
Приложение № 2. ПОЛОЖЕНИЕ о порядке оказания материальной помощи Работникам из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия .....	21
Приложение № 3. ПРОГРАММА «Улучшение условий и охраны труда в НИЦ «Курчатовский институт» – ЦНИИ КМ «Прометей» на 2020–2022 годы	24

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Регионального отраслевого соглашения на 2019–2022 годы в организациях судостроительной отрасли Санкт-Петербурга.

1.2. Стороны Договора:

**Работники** НИЦ «Курчатовский институт» – ЦНИИ КМ «Прометей», представляемые общественной организацией «Первичная профсоюзная организация Центрального научно-исследовательского института конструкционных материалов «Прометей» Общероссийского профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники» (ППО ЦНИИ КМ «Прометей» СУДПРОФ), в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Центрального научно-исследовательского института конструкционных материалов «Прометей» СУДПРОФ Корнюхиной Марины Владимировны, действующей на основании Устава ППО ЦНИИ КМ «Прометей» СУДПРОФ.

**Работодатель** – НИЦ «Курчатовский институт» – ЦНИИ КМ «Прометей» в лице генерального директора Орыщенко Алексея Сергеевича, действующего на основании Устава НИЦ «Курчатовский институт» – ЦНИИ КМ «Прометей».

1.3. Настоящий Коллективный договор, заключенный между Работниками и Работодателем в лице их представителей, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в соответствии с принципами социального партнерства в целях сохранения человеческого капитала, роста уровня доходов Работников и повышения эффективности деятельности предприятия.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на Работников Предприятия, Работодателя и их представителей.

1.5. Подготовка, заключение Договора, организация контроля за его выполнением, внесение изменений и дополнений производятся по взаимному согласию сторон Комиссией по ведению коллективных переговоров. Достигнутые договоренности о внесении изменений оформляются дополнительными соглашениями к Коллективному договору.

1.6. Договор подписывается в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу, первый из которых хранится в профсоюзном комитете Первичной профсоюзной организации предприятия (ППО), второй – у Работодателя, третий – в Комитете по труду и занятости населения Правительства Санкт-Петербурга.

В течение семи дней со дня подписания настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Правительства Санкт-Петербурга, о чем Работодатель в письменной форме извещает профсоюзный комитет ППО.

Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

## **Раздел 2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ**

**Предприятие/Работодатель** – Федеральное государственное унитарное предприятие «Центральный научно-исследовательский институт конструкционных материалов «Прометей» имени И. В. Горькина Национального исследовательского центра «Курчатовский институт» (НИЦ «Курчатовский институт» – ЦНИИ КМ «Прометей»).

**Работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с предприятием и выполняющее должностные обязанности (трудовую функцию) в соответствии с заключенным с ним трудовым договором и должностной инструкцией.

**Профсоюз** – общественная организация «Первичная профсоюзная организация Центрального научно-исследовательского института конструкционных материалов «Прометей» Общероссийского профсоюза Работников судостроения, судоремонта и морской техники (ПШО ЦНИИ КМ «Прометей» СУДПРОФ).

**Профком** – профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Центрального научно-исследовательского института конструкционных материалов «Прометей» СУДПРОФ.

**Комиссия по ведению коллективных переговоров** – двусторонняя комиссия, включающая представителей Работников и Работодателя, имеющая право на ведение коллективных переговоров, подготовку проекта, заключение Коллективного договора, постоянный контроль за его выполнением.

**Гарантия** – совокупность средств, способов и условий, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работниками предприятия прав в области социально-трудовых отношений.

**Специальная оценка условий труда (СОУТ)** – комплекс мер по идентификации состояния условий труда на рабочих местах с целью выявления в них вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки уровня их воздействия на Работника и определения степени отклонения полученных данных от установленных нормативов, а также с целью оценки эффективности применения средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.

### **Раздел 3. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

3.1. Настоящий Договор действует с 21 февраля 2020г. по 20 февраля 2023 г.

3.2. Решение о продлении срока действия Коллективного договора принимается Комиссией с заключением дополнительного соглашения.

### **Раздел 4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

4.1. Стороны договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, безусловного выполнения положений настоящего Договора.

4.2. Совместные обязательства Сторон:

4.2.1. Добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Предприятия, проводить согласованные мероприятия, направленные на:

- создание условий для развития науки, новых технологий, производства и новых услуг;
- повышение производительности труда;
- повышение эффективности управления на Предприятии;
- обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни Работников, их социальных и трудовых гарантий.

4.2.2. Создавать позитивные трудовые мотивации Работников, направленные на повышение эффективности труда.

4.2.3. Содействовать в решении вопросов:

- оплаты, стимулирования и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий и охраны труда Работников;
- выполнения включенных в Договор обязательств, разрешения проблем и конфликтов, возникающих при выполнении Договора, в порядке, определенном действующим законодательством, и на принципах социального партнерства и взаимных договоренностей;
- поощрения и награждения Работников за успехи и особые заслуги в работе и общественной деятельности.

4.3. Работодатель:

- предусматривает в период формирования и утверждения бюджета Предприятия обеспечение договоренностей, достигнутых в настоящем Договоре;
- рассматривает предложения Профсоюза по включению в бюджет затрат социальной направленности;
- выполняет иные обязательства, определенные Коллективным договором.

4.4. Работники:

- способствуют выполнению условий Коллективного договора;
- способствуют внедрению инноваций, новых форм организации производства;
- вносят предложения по улучшению организации управления и организации производства;
- содействуют повышению имиджа Предприятия;
- содействуют осуществлению мероприятий антикоррупционной направленности.

4.5. Профсоюз:

- разъясняет Работникам Предприятия положения Коллективного договора, содействует реализации их прав, основанных на Коллективном договоре;
- защищает права и интересы членов Профсоюза, оказывает бесплатную консультационную и юридическую поддержку по защите прав Работников, в том числе в переговорном порядке с представителями Работодателя;
- представляет интересы Работников, не являющихся членами профсоюза (в случае наделения полномочиями), во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых споров и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией;
- способствует созданию благоприятных условий в коллективе Предприятия, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины.

4.6. Для рассмотрения трудовых споров, возникающих между Работником и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, Коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора, на предприятии действует комиссия по трудовым спорам (КТС).

## **Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка НИЦ «Курчатовский институт» – ЦНИИ КМ «Прометей» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. В соответствии с трудовым законодательством Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени для всех Работников предприятия, принимая за основу 40-часовую пятидневную рабочую неделю, с двумя выходными днями: субботой и воскресеньем;

- для Работников, обслуживающих непрерывные технологические процессы, а также Работников, обеспечивающих пропускной режим и обеспечивающих предприятие энергоресурсами, режим работы устанавливается в соответствии с согласованными с Профкомом графиками работ;

- устанавливает иные режимы рабочего времени в соответствии со статьями 100–105 ТК РФ;

- устанавливает окончание рабочего дня по пятницам в 16 часов 15 минут за счет перераспределения рабочего времени по дням недели. В целях расчета заработной платы все рабочие дни табелируются по 8 часов.

(Пример: начало работы – 8 ч 30 мин, окончание работы – 17 ч 30 мин. Обед – 45 мин. Продолжительность рабочего дня – 8 ч 15 мин., пятница – 7 ч);

- в предпраздничные дни предоставляет Работникам с режимом работы по 5-дневной рабочей неделе возможность для отдыха и приема пищи продолжительностью 30 минут в рабочее время;

- предоставляет сокращенный на 1 час рабочий день с доплатой до оклада за время, на которое уменьшена продолжительность ежедневной работы за счет собственных средств предприятия Работникам, имеющим детей дошкольников и детей школьного возраста до 12 лет, при предоставлении соответствующих документов (в случае работы на предприятии обоих родителей документы следует предоставлять только одному из них). Соответствующее заявление о предоставлении сокращенного рабочего дня оформляется не чаще чем 2 раза в год.

5.3. Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Такая работа допускается только в порядке и в случаях, установленных ст. 99 ТК РФ и не должна превышать 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан оплатить сверхурочную работу или по соглашению сторон предоставить дополнительное время отдыха в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.4. Работникам, выполняющим определенные виды работ, при выполнении которых требуется в обязательном порядке использовать средства индивидуальной защиты, предоставляется необходимое время на переодевание (в начале рабочего времени Работника и перед его окончанием). Время на переодевание относится к рабочему времени Работника.

## **Раздел 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.2. В соответствии с действующим законодательством Работодатель предоставляет следующие виды отпусков:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- по соглашению сторон отпуск без сохранения заработной платы.

6.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам предприятия в соответствии со ст. 114–127 ТК РФ:

- продолжительностью 28 календарных дней Работникам в соответствии с графиком отпусков;
- продолжительностью не менее 30 календарных дней Работникам инвалидам (часть 5 статьи 23 Федерального закона Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ);
- продолжительностью 31 календарный день Работникам до 18 лет в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам до 18 лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ).

6.4. В соответствии с действующим законодательством Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- продолжительностью не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ) Работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям 2-, 3- или 4-й степени. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).



6.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

6.6. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей ежегодного основного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В связи с производственной необходимостью отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

6.7. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время в соответствии со ст. 123, 262.2 ТК РФ.

Работникам, имеющим детей в возрасте не старше 14 лет, отпуск предоставляется в удобное для них время (по согласованию с руководителем подразделения).

6.8. Распределение ежегодных отпусков по месяцам для подразделений Предприятия в процентном соотношении производится без учета всех категорий Работников, имеющих льготы.

6.9. Работники имеют право на получение по личному заявлению краткосрочного дополнительного оплачиваемого отпуска при следующих обстоятельствах:

- в связи рождением ребенка – 3 рабочих дня;
- в связи с регистрацией брака Работника – 3 рабочих дня;
- одному из родителей школьников в возрасте до 10 лет – в первый день нового учебного года;
- родителям в связи с проходами в армию – 1 рабочий день;
- в связи со смертью близких родственников (мужа, жены, родителей, детей, родных братьев, сестер, дедушек, бабушек, а также родителей мужа/жены) – 3 рабочих дня, включая день похорон.

Дополнительные краткосрочные оплачиваемые отпуска не предоставляются Работнику предприятия в период его ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

6.10. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск Работникам, имеющим ученую степень:

- доктора наук – 56 календарных дней;
- кандидата наук – 42 календарных дня.

6.11. Работодатель может предоставлять Работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению Работника, продолжительность которого определяется по соглашению сторон (ст. 128 ТК РФ).



## Раздел 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Стороны согласились, что уровень оплаты труда на Предприятии зависит от эффективности деятельности предприятия в целом, а также от производительности труда каждого Работника.

7.2. В целях проведения согласованной политики по обеспечению роста реальной заработной платы Работников стороны договорились о следующем:

7.2.1. Работодатель принимает меры по установлению и доведению должностных окладов (тарифных ставок) до уровня не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом, Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

Одним из приоритетов является повышение заработной платы Работников.

7.2.2. Оплата труда Работников Предприятия производится в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами по вопросам оплаты труда.

7.2.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца – 24 числа за первую половину месяца с учетом фактически отработанного времени и 9 числа следующего месяца с Работником производится полный расчет за предыдущий месяц.

7.2.4. Работодатель производит выдачу расчетных листков с указанием в них размеров заработка и произведенных удержаний не позже чем за 2 дня до выплаты заработной платы по итогам полного расчета за месяц (форма расчетного листка – в Приложении № 1).

7.2.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ) при условии своевременного оформления Приказа о предоставлении отпуска Работнику.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123, ТК РФ).

7.2.6. Установить суточные командировочные в размере не менее:

- 700 рублей при командировках по РФ;
- 400 рублей при командировках на полигон в п. Гаврилово и на базу отдыха «Лосево»;
- 1200 рублей при командировках на территории СНГ;
- 2500 рублей при командировках на территорию иностранного государства.

7.2.7. Ежегодно не позднее 1 апреля, увеличивать должностные оклады (тарифные ставки) всех Работников предприятия не менее чем на общий индекс потребительских цен за предыдущий календарный год, который определяется территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области.

7.2.8. Работникам предприятия выплачиваются следующие виды доплат:

- за ученую степень: кандидат наук – 3000 руб.; доктор наук – 7000 руб.;
- за руководство бригадой;
- за совмещение профессий и расширение зон обслуживания;

- за работу во вредных условиях труда в зависимости от результатов специальной оценки труда;
- за допуск к государственной тайне;
- молодым специалистам;
- иные выплаты в соответствии с ТК РФ, локальными нормативными актами предприятия.

7.2.9. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ – за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не меньше отработанного сверхурочно.

7.2.10. Установить размер оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) на 40% больше часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

7.2.11. Для Работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с «Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны» (далее – Правила), утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. № 573, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

7.2.12. Работникам в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенное рабочее время (по законодательству не более 35 часов в неделю, не более 7 часов в день), оплата труда производится: при повременной системе – на основании оклада пропорционально отработанному времени, при сдельной системе – по сдельным расценкам пропорционально фактической выработке.

7.2.13. Расчет доплаты за работу во вредных условиях труда производится в соответствии с «Методикой расчета надбавки за вредные условия труда» (утв. Приказом от 19.02.2014 № 26) с учетом мнения Профкома.

7.2.14. Молодым специалистам в течение первого года работы по бессрочному трудовому договору выплачивается надбавка к должностному окладу в размере 3000 руб.

К молодым специалистам предприятия относятся Работники предприятия в возрасте до 33 лет, впервые принятые на работу в течение 6 месяцев непосредственно после окончания образовательного учреждения (по очной форме обучения) высшего профессионального образования, имеющего государственную аккредитацию, и работающие по полученной специальности.

## **Раздел 8. ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Работодатель обязуется принять все возможные меры для сохранения трудового коллектива и рабочих мест.

8.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников

организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Профком 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.

При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

8.1.2. Одновременно с информацией о предстоящем массовом высвобождении Работников Работодатель предоставляет обоснование необходимости такого высвобождения.

8.1.3. Массовым высвобождением Работников стороны считают сокращение более 20 человек в течение месяца, но не более 2% численности Работников в течение квартала.

8.1.4. В случаях массового сокращения Работников двусторонняя комиссия должна рассмотреть:

- обоснованность данного сокращения (конкретных рабочих мест и должностей);
- возможность создания дополнительных производств, направлений деятельности предприятия с целью предотвращения массовых сокращений.

8.1.5. В случае невозможности обеспечения занятости Работников Работодатель обязуется действовать по согласованию с профсоюзным комитетом и в соответствии с ТК РФ.

8.1.6. При массовых случаях высвобождения Работников Работодатель обязуется производить расторжение трудового договора при соблюдении следующих условий:

а) при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- Работникам, имеющим двух или более несовершеннолетних детей,
- Работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшим в предприятии не менее 10 лет.

б) одновременно с предупреждением о высвобождении в связи с сокращением штатов предлагать Работнику другую работу, подготовку и дополнительное профессиональное образование под вакантные места; лицам, получившим предупреждение об увольнении в связи с сокращением, предоставлять свободное от работы время (не более 6 часов в неделю) для поиска нового места работы;

в) оказывать содействие в подборе подходящей работы через городскую службу занятости;

г) при необходимости ходатайствовать в службе занятости о досрочном оформлении трудовой пенсии высвобожденным Работникам предпенсионного возраста (не более чем за 2 года) в случае невозможности трудоустройства;

8.2. В целях развития кадрового потенциала, обеспечения занятости и повышения квалификации Работодатель:

- организует подготовку и дополнительное образование Работников в соответствии с

локальными актами предприятия;

- создает условия и предоставляет возможности для повышения квалификации и обучения Работников в интересах и за счет средств Работодателя при соответствующем соглашении;

- обеспечивает необходимые условия Работникам для совмещения работы с обучением с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии со статьями 173–177 ТК РФ.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель.

8.3. В целях повышения социальной защищенности Работников предприятия Работодатель по согласованию с Профсоюзом предоставляет Работникам, оформленным по основному месту работы, следующие социальные гарантии и льготы:

8.3.1. Работодатель при наличии финансовой возможности предоставляет Работникам дотацию на приобретение путевок для организации детского оздоровительного отдыха в размере до 80% от стоимости путевки.

При распределении путевок льготы на оплату предоставляются в первую очередь:

- многодетным Работникам Предприятия, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет;

- матерям-одиночкам, одиноким родителям (опекунам и попечителям), имеющим на своем иждивении детей в возрасте до 14 лет;

- малообеспеченным семьям.

8.3.2. Работодатель обеспечивает Работников, занятых на работах с вредными или опасными производственными факторами, по их заявлениям и медицинским показателям путевками в санатории и пансионаты, находящиеся в ведении Федерального медико-биологического агентства (ФМБА), за счет средств социального страхования в соответствии с решением Профкома.

Работодатель частично компенсирует Работникам предприятия стоимость путевки для лечения в санаториях за счет прибыли предприятия (при наличии финансовой возможности) в соответствии с решением Профкома персонально по каждой путевке.

8.3.3. Работодатель обеспечивает организацию отдыха Работников предприятия на базе отдыха «Лосево». Профком распределяет путевки на базу отдыха «Лосево» Работникам предприятия.

8.3.4. Работодатель обеспечивает Работникам возможность посещения спортивно-оздоровительных площадок предприятия по утвержденному графику, согласованному с Профкомом.

8.3.5. Материальная помощь оказывается Работникам предприятия в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи Работникам из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия (Приложение № 2 к настоящему Коллективному договору).

8.3.6. В случае смерти Работника предприятие оплачивает ритуальные услуги по соответствующим документам.

8.4. Присвоение званий «Почетный ветеран ЦНИИ КМ «Прометей», «Ветеран труда ЦНИИ КМ «Прометей» и занесение в Книгу Почета института.

8.4.1. Присвоение званий «Почетный ветеран ЦНИИ КМ «Прометей» и «Ветеран труда ЦНИИ КМ «Прометей» производится комиссией по присвоению званий «Почетный ветеран труда ЦНИИ КМ «Прометей» и «Ветеран труда ЦНИИ КМ «Прометей» на основании представлений от подразделений, подписанных руководителем и председателем профбюро, 2 раза в год.

Звания «Ветеран труда ЦНИИ КМ «Прометей» и «Почетный ветеран труда ЦНИИ КМ «Прометей» учреждено совместным решением администрации и профсоюзного комитета.

Звание «Ветеран труда ЦНИИ «КМ «Прометей» присваивается Работникам предприятия, внесшим вклад в производственную и общественную деятельность предприятия, а также являющимся примером в отношении к труду и поведения в быту, проработавшим непрерывно на предприятии не менее 20 лет.

Звание «Почетный ветеран труда ЦНИИ «КМ «Прометей» присваивается Работникам предприятия, внесшим значительный вклад в производственную и общественную деятельность предприятия, а также являющимся примером в отношении к труду и поведения в быту, проработавшим непрерывно на предприятии не менее 30 лет (мужчины) и 25 лет (женщины).

Звание «Почетный ветеран труда ЦНИИ КМ «Прометей» присваивается только Работникам предприятия, имеющим звание «Ветеран труда ЦНИИ КМ «Прометей».

8.4.2. В Книгу почета заносятся Работники, имеющие особые заслуги в научно-технической и производственной деятельности Предприятия:

- награжденные орденами и медалями Российской Федерации;
- лауреаты премии Российской Федерации (за разработки предприятия);
- имеющие почетные звания «Заслуженный судостроитель», «Заслуженный машиностроитель», «Заслуженный изобретатель» и т.п.;
- имеющие звание «Почетный Ветеран труда ЦНИИ КМ «Прометей» со стажем выполнения общественных работ не менее 10 лет.

Работники заносятся в Книгу почета на основании приказа генерального директора по представлению от подразделения (подписанного руководителем и председателем профбюро), рассмотренного на заседании профсоюзного комитета.

8.5. Работодатель поощряет Работников:

- за образцовое выполнение трудовых обязанностей;
- за повышение производительности труда;
- за улучшение качества продукции;
- за продолжительную и безупречную работу;
- за новаторство в труде;
- за другие достижения в работе;
- к пятидесятилетию Работника (при стаже работы на предприятии не менее 10 лет);

- в связи с выходом на пенсию.

#### 8.6 Профсоюзный комитет обязуется:

8.6.1. Представлять коллективные интересы Работников независимо от их членства в Профсоюзе:

- координировать деятельность по защите коллективных социально-трудовых прав и интересов Работников;

- проводить переговоры по разработке, заключению и изменению положений, предусмотренных настоящим Коллективным договором с Работодателем;

- осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда согласно требованиям охраны труда на предприятии, в том числе за мероприятиями по улучшению условий труда согласно требованиям охраны труда, за устранением причин несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, за состоянием работ по предотвращению аварий на опасных производственных объектах на предприятии;

- организовывать работу комиссии в целях осуществления общественного контроля питания Работников.

#### 8.6.2. Принимать участие:

- в расследовании несчастных случаев на производстве;

- в расследовании случаев профессиональных заболеваний;

- в проведении проверок условий труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, силами уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профкома;

#### 8.6.3. Оказывать членам Профсоюза индивидуальную консультационную помощь:

- в реализации их прав на работу в безопасных условиях труда, гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных, особых условиях труда.

- предоставлять бесплатные консультации и юридическую помощь по коллективным и индивидуальным трудовым спорам, режиму рабочего времени и времени отдыха, по оплате труда и другим социально-правовым вопросам.

8.6.4. Предоставлять членам Профсоюза дополнительные социальные льготы, в том числе:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза (при наличии средств);

- оказывать помощь Работникам – членам Профсоюза (членам их семей) по приобретению путевок в санатории, пансионаты, дома отдыха;

- организовывать и проводить культурно-массовые и спортивные мероприятия с полной или частичной оплатой этих мероприятий.

8.6.5 Участвовать в разработке мер социальной защиты Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности Работников или штата Работников.

#### 8.7. Работодатель организует и обеспечивает:

- своевременное выделение средств и проведение обязательных периодических (как очередных, так и внеочередных) медицинских осмотров Работников;

- работу медицинских пунктов;
- оказание медицинской помощи врачами – терапевтом и стоматологом, ежегодное флюорографическое обследование, осмотры женщин врачом гинекологом-онкологом;
- работу камер хранения;

8.8. Работодатель обеспечивает собственным транспортом:

- доставку Работников предприятия к месту работы (НПЭК, ОП-3 г. Отрадное) по согласованному маршруту;
- проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- доставку Работников предприятия и членов их семей на базу отдыха «Лосево».

8.9. Работодатель производит оплату разовых проездных железнодорожных и автобусных билетов (за исключением коммерческих рейсов) Работникам предприятия, выезжающих по производственной необходимости в НПЭК (Мариенбург), корпус 67 (Гатчина), ОП-3 (Отрадное) и обратно.

8.10. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем с условием сохранения за ним места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

## **Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обеспечивает:

9.1. Безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда.

9.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

9.3. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение вводного инструктажа при приеме на работу, инструктажа по охране труда на рабочем месте, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда всех Работников.

9.4. Работодатель обязан запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке требуемые инструктажи и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.5. Организацию проведения с участием представителей Профсоюза специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) и информирование Работников об условиях труда на рабочих местах в сроки, определенные законодательством Российской Федерации.

9.6. Работодатель обязуется:



– установить гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ и по результатам проведенной СОУТ;

– разработать и реализовать с участием Профсоюза программу «Улучшение условий и охраны труда в НИЦ «Курчатовский институт» – ЦНИИ КМ «Прометей»;

– провести за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) Работников предприятия, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинских осмотров, в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и по результатам проведенной СОУТ, а также обязательные психиатрические и психофизиологические освидетельствования Работников в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

Списки Работников, подлежащих прохождению медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, ежегодно разрабатываются и утверждаются по согласованию с профсоюзной организацией;

– выдавать лечебно-профилактическое питание (далее – ЛПП), молоко или другие равноценные пищевые продукты Работникам по установленным нормам в рабочие дни на работах с вредными условиями труда в соответствии с действующим законодательством и по результатам проведенной СОУТ.

По решению Работодателя и с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации допускается замена молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам по их личному заявлению компенсационными выплатами в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения Работодателя.

Работодатель имеет право принять решение о прекращении бесплатной выдачи молока Работникам, если по результатам СОУТ не были выявлены (или были устранены) вредные производственные факторы, что подтверждено протоколами замеров;

– обеспечивать Работников предприятия смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам с записью в личной карточке учета выдачи СИЗ в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ;

– приобретать и выдавать Работникам предприятия за счет средств Работодателя сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (далее – СИЗ) с записью в личной карточке выдачи СИЗ в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

При несоблюдении температурного режима в производственных помещениях обеспечивать Работников утепленной спецодеждой и обувью.

При необеспечении СИЗ более двух месяцев Работник вправе приобрести ее за наличный расчет с последующей оплатой по предъявлении товарного чека в течение одного месяца.

9.7. Работодатель предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный отпуск, устанавливает доплаты к должностным

окладам (тарифным ставкам), сокращенный рабочий день в соответствии с ТК РФ и по результатам проведенной СОУТ.

9.8. Работодатель производит ежегодную подготовку предприятия для работы в осенне-зимних условиях в сроки, оговоренные приказом генерального директора предприятия. Ответственные лица Работодателя в августе и сентябре информирует Профком на его заседаниях о ходе выполнения и окончании работ по мероприятиям, предусмотренным приказом.

9.9. Работодатель возмещает Работникам причиненный вред (увечьем, профессиональными заболеваниями либо иными повреждениями здоровья), полученный при исполнении ими трудовых обязанностей (Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24.07.98 г. и ст. 232 ТК РФ).

9.10. Работодатель осуществляет контроль за состоянием воздушной среды в рабочих помещениях, санитарный контроль воды, проводит замеры уровня шума, вибрации и освещенности, температуры, обращая особое внимание на подразделения с вредными и (или) опасными условиями труда. Обеспечивает соблюдение ПДК вредных веществ в воздухе рабочих помещений и на территории предприятия, соблюдение санитарных норм уровня шумов, вибрации, освещенности и температуры.

9.11. Работодатель обеспечивает соблюдение температурного режима в камеральных и рабочих помещениях в соответствии с требованиями санитарных правил и норм (СанПиН 2.2.4.548–96), при этом в случае невыполнения требований по распоряжению начальника подразделения и согласованию с профбюро сокращает продолжительность рабочего дня с сохранением заработной платы.

Отказ Работника от выполнения работы в случае несоблюдения температурного режима в камеральных и рабочих помещениях не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.12. Отказ Работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, необеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, в соответствии со ст.220 ТК РФ не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.13. Работодатель обязан в соответствии со ст. 223 Трудового кодекса РФ организовать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.

9.14. Работодатель обязан выделять средства с целью обеспечения мероприятий по охране труда в соответствии с программой «Улучшение условий и охраны труда в НИЦ «Курчатовский институт» – ЦНИИ КМ «Прометей» (Приложение №3 к настоящему коллективному договору).

9.15. Профком:

– вносит предложения по созданию комиссии по охране труда. Формирование и организация деятельности указанной Комиссии осуществляются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда от 29 мая 2006 г. № 413 и ст. 218 ТК РФ;

- содействует мерам Работодателя, направленным на улучшение производственной дисциплины и состояния охраны труда на предприятии;
- контролирует соблюдение всех разделов и пунктов планов мероприятий по охране труда;
- способствует организации работы уполномоченных (доверенных) лиц и комиссии по охране труда;
- участвует в работе комиссий, проводящих обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной и пожарной безопасности, охраны окружающей среды и охраны труда;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в составе членов комиссий, а также осуществляет самостоятельное расследование;
- защищает права и интересы Работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.

## **Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ**

10.1. Работодатель соблюдает права первичных профсоюзных организаций, всемерно содействует их деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ, другими законодательными актами РФ.

10.2. Работодатель гарантирует Работникам, избранным в состав выборных профсоюзных органов, соблюдение их прав и создание условий для осуществления их общественной деятельности.

10.3. Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей, а также на иные расходы, связанные с обеспечением выполнения настоящего Коллективного договора и мотивационной поддержки Работников, Работодатель осуществляет ежемесячно перечисление денежных средств в размере 0,2% от фонда оплаты труда предприятия (ФОТ).

10.4. Стороны договорились о порядке ежемесячной безналичной уплаты членских профсоюзных взносов путем удержания из заработной платы Работников через бухгалтерию на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы (или одновременно с переводом средств оплаты труда на личные счета Работников).

10.5. Работодатель обеспечивает участие выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов при сохранении за ним заработной платы на период участия в указанных мероприятиях.

10.6. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам предприятия в пользование помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи, транспорт в разовое пользование, необходимые для их деятельности. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка осуществляется Работодателем.

10.7. На Работников выборных профсоюзных органов распространяется действие всех социальных льгот, гарантий, поощрительных выплат, системы премирования, существующих на предприятии.

10.8. Работодатель предоставляет членам выборных руководящих органов первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы на предприятии, 4 часа в неделю для выполнения профсоюзных обязанностей, проведения уставных мероприятий, подготовки и обучения профсоюзных Работников с оплатой.

10.9. Работодатель предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы на предприятии, 8 часов в неделю для выполнения профсоюзных обязанностей, проведения уставных мероприятий, подготовки и обучения профсоюзных работников с оплатой.

10.10. Работодатель осуществляет прием Работников Предприятия по личным вопросам 1 раз в месяц в последнюю пятницу календарного месяца с 16 часов 15 мин.

## **Раздел 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением Договора осуществляет комиссия, состав которой утверждается Работодателем и Профсоюзом.

11.2. Итоги Коллективного договора по результатам работы за год подводятся сторонами очно на заседании комиссии с отчетом представителей Работодателя и Работников о проделанной работе. Обсуждение сторонами промежуточных итогов выполнения Коллективного договора проводится в заочном порядке не реже одного раза в полугодие по запросу одной из сторон.

11.3. Каждая из сторон, подписавшая Договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии со статьями 54, 55 ТК РФ и Кодексом Российской Федерации «Об административных правонарушениях».

Настоящий коллективный договор подписали:

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

**Генеральный директор  
НИЦ «Курчатовский институт» –  
ЦНИИ КМ «Прометей»**

**ОТ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ:**

**Председатель первичной профсоюзной  
организации  
ЦНИИ КМ «Прометей» СУДПРОФ**

**Приложение № 1**  
**к коллективному договору**

**Образец расчетного листка**

Таб. № 00000: ИВАНОВ И.И. НПК-\_\_\_\_\_, за январь 2020 года

Код	Тип	Вид начисления/удержания	Месяц работы	Штат	Дни, часы	Начислено, погашено	Шифр затрат	Удержано, выплачено	Сумма вычета	Учтенный доп. доход
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	*	Повременно (оклад)	202001	21						
132	+	Надбавка за форму допуска (%)	202001	21						
14	+	Премия по результатам месяца	202001	21						
411	=	Плановый аванс(банк)	202001	21						
44	-	Профсоюзные взносы	202001	21						
45	-	Подоходный налог	202001	21						
500	*	Дни для среднего	202001	21						
55	=	Оставалось за работником	202001	21						
611	=	Зарплата (банк)	202001	21						
70	!	Часть надбавки для среднего	202001	21						
<b>Итого по ведомости</b>										
<b>Сумма к выплате</b>						<b>0,00</b>	<b>Долг</b>			

Главный бухгалтер

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке оказания материальной помощи Работникам**  
**из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия**

1. Настоящее положение разработано во исполнение коллективного договора НИЦ «Курчатовский институт» – ЦНИИ КМ «Прометей» и определяет порядок, размеры и случаи оказания материальной помощи Работникам предприятия.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами.

2. Материальная помощь оказывается состоящим в штате Работникам предприятия при возникновении у них особых обстоятельств. Совместителям и временным Работникам материальная помощь не оказывается.

3. Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, не носит компенсационный или стимулирующий характер и не считается элементом оплаты труда.

4. Размер материальной помощи определяется в каждой конкретной ситуации с учетом финансовой возможности предприятия в соответствии с решением генерального директора и по ходатайству профкома.

5. На предприятии устанавливаются следующие виды материальной помощи:

№	Вид материальной помощи	Сумма материальной помощи, рублей	Непрерывный стаж работы на предприятии	Подтверждающие документы
5.1	Частичное возмещение затрат в связи дорогостоящим лечением Работника (ребенка Работника в возрасте до 18 лет): – на приобретение дорогостоящих лекарственных средств; – на лечение, в т. ч. стационарное; – проведение платных	До 20 000  До 30 000	Без предъявления требований к стажу работы	Эпикриз/медицинская справка с рекомендациями по применению лекарственных средств, документы, подтверждающие их приобретение, оплату услуг и пр. (копия договора на оказание услуг, копия квитанции (чека) об оплате), копия свидетельства о рождении ребенка



№	Вид материальной помощи	Сумма материальной помощи, рублей	Непрерывный стаж работы на предприятии	Подтверждающие документы
	хирургических операций по жизненно важным показаниям	До 50 000		
5.2	В связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, стихийных бедствий, кражи, ограбления, аварии систем водоснабжения, отопления жилого помещения, в котором проживает Работник	До 15 000	Без предъявления требований к стажу работы	Копии подтверждающих документов, выданных соответствующим государственным органом (МВД, МЧС) и т. п.
5.3	В связи со смертью: – Работника; – близкого родственника (родителей, детей, супруга)	До 70 000 До 10 000	Без предъявления требований к стажу работы	Копия свидетельства о смерти, копии документов, подтверждающих родство или копия свидетельства о заключении брака (в случае смерти мужа или жены), копия квитанции (чека) об оплате ритуальных услуг (за исключением оплаты цветов, венков, предоставления места на кладбище)
5.4	Для приобретения памятного подарка к юбилею Работника (начиная с 50 лет и далее кратно 10 годам)	1500	Более 10 лет	Письменное заявление за подписью председателя профкома
5.5	В случае первой государственной регистрации заключения брака (если каждый является Работником предприятия, право на получение имеет каждый Работник)	10 000	Более 1 года	Копия свидетельства о заключении брака
5.6	В связи с рождением (усыновлением) ребенка (если каждый родитель является Работником предприятия, право на получение имеет каждый Работник)	20 000	Более 1 года	Копия свидетельства о рождении
5.7	Родителям в связи с подготовкой школьников в первый класс (в случае работы на предприятии обоих родителей помощь предоставляется только одному из них)	5 000	Более 1 года	Копия свидетельства о рождении, справка о приеме в первый класс



№	Вид материальной помощи	Сумма материальной помощи, рублей	Непрерывный стаж работы на предприятии	Подтверждающие документы
5.8	Работникам предприятия, имеющим ребенка в возрасте от 1,5 до 3 лет	1000 ежемесячно	Более 3 лет	Копия свидетельства о рождении
5.9	Работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию и инвалидности (до достижения пенсионного возраста)	Устанавливается ежегодным приказом генерального директора		Заявление об увольнении, ежегодный приказ генерального директора
5.10	В исключительных случаях в связи с тяжелым материальным положением	До 5 000	Без предъявления требований к стажу работы	Заявление с обоснованием причины.

6. Работник имеет право на получение материальной помощи по пп. 5.1, 5.2 5.10 не более одного раза в год по каждому из них.

7. При наличии у Работника дисциплинарных, административных и иных нарушений в течение предшествующего года материальная помощь по п. 5.9 не выплачивается.

8. Основанием для оказания материальной помощи является письменное заявление Работника на имя генерального директора и председателя профкома с ходатайством руководителя подразделения и председателя профбюро.

9. Выплата материальной помощи производится при наличии средств из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты всех налогов и обязательных платежей, и в соответствии с Уставом предприятия.

Главный бухгалтер

**ПРОГРАММА**  
«Улучшение условий и охраны труда  
в НИЦ «Курчатовский институт» – ЦНИИ КМ «Прометей»  
на 2020–2022 годы

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель
1.	Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда	СОТ и ПК, ООТ и З, начальники подразделений
2.	Устранение недостатков по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда	СОТ и ПК, ООТ и З, начальники подразделений.
3.	Обеспечение Работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами	СОТ и ПК, СРБ, ОМТС, начальники подразделений
4.	Обеспечение Работников, занятых на работах с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	СОТ и ПК, ОМТС, СХО, СРБ, начальники подразделений
5.	Проведение оценки профессиональных рисков	СОТ и ПК, ООТ и З, начальники подразделений
6.	Проведение периодических медицинских осмотров Работников, занятых на работах с вредными и опасными веществами и производственными факторами	СОТ и ПК, СРБ, начальники подразделений, заведующий МСЧ
7.	Проведение предварительных и периодических психиатрических освидетельствований	СОТ и ПК, СРБ, начальники подразделений, заведующий МСЧ
8.	Проведение предварительных медицинских осмотров	СОТ и ПК, СРБ, ОУП
9.	Приобретение тренажёра для обучения оказанию первой помощи (сердечно-лёгочная реанимация)	ОМТС, СОТ и ПК
10.	Приобретение литературы и наглядной агитации по охране труда, промышленной безопасности, пожарной безопасности и ООС	СОТ и ПК
11.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда, промышленной и пожарной безопасности, ООС Работников	СОТ и ПК

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель
	предприятия	
12.	Обеспечение лечебно-профилактическим питанием работающих в особо вредных условиях труда	СОТ и ПК, СРБ, СХО, начальники подразделений
13.	Ремонт и лицензирование медпункта НПЭК	Руководство НПЭК, СЭ и О
14.	Организация профессиональной стирки спецодежды	СХО
15.	Доставка Работников с площадок НПЭК, 67 корпуса (г. Гатчина) и ОП-3 НПК-11 (г. Отрадное) на периодический медосмотр автобусом предприятия	Транспортный цех
16.	Разработка и реализация мероприятий по обеспечению спецодеждой и другими СИЗ Работников, отбывающих в командировки в другие организации для выполнения договорных обязательств и тематик, в случае необходимости	СОТ и ПК, ОМТС

Начальник комплекса по управлению имуществом