

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«РЫБИНСКИЙ ЗАВОД ПРИБОРОСТРОЕНИЯ»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

01.01.2017 – 31.12.2019

Администрация городского округа город Рыбинск Департамент по социальной поддержке населения Сектор по охране труда и социально-трудовым отношениям
Проведена уведомительная регистрация
Регистр. № <u>49</u> , дата <u>29.12.2016</u>
Ф.И.О. отв. лица <u>Иванов И.И.</u>

**Заключен комиссией
из наделенных необходимыми
полномочиями представителей сторон
протокол № 3 от 28.12.2016**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	3
Общие положения	3
Производственно-экономическая деятельность	4
Оплата и нормирование труда	6
Режим труда и отдыха	7
Охрана труда	9
Содействие занятости	12
Трудовой распорядок, дисциплина труда	13
Социальная деятельность Общества	15
Работа с молодёжью	17
Гарантии профсоюзной деятельности	17
Заключительные положения	Ошибка! Закладка не определена.
ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ	20
Цели и задачи	20
Общие положения	20
Базовая заработная плата	22
Базовая заработная плата производственных рабочих	22
Базовая заработная плата вспомогательных рабочих	23
Базовая заработная плата руководителей, специалистов и служащих	23
Компенсационные выплаты	23
Тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	23
Выполнение работ различной квалификации	Ошибка! Закладка не определена.
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ	24
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	24
Сверхурочная работа	25
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	25
Работа в ночное время	25
Временная утрата трудоспособности	25
Корпоративная сотовая связь	25
Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы	25
Стимулирующие выплаты	26
Персональная надбавка	26
Единовременное вознаграждение	27
Единовременное вознаграждение из фонда руководителя	27
Единовременное вознаграждение за трудовой стаж и добросовестный труд	27
Единовременное вознаграждение за повышение образовательного уровня и профессионального мастерства	28
Единовременное вознаграждение за повышение квалификации и подготовку кадров	Ошибка! Закладка не определена.27
Единовременное вознаграждение за экономию ресурсов Общества	28
Премия	29
Премирование основных производственных рабочих-повременщиков	30
Планирование фонда оплаты труда	31

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

акционерного общества «Рыбинский завод приборостроения»

01.01.2017

г. Рыбинск

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в акционерном обществе «Рыбинский завод приборостроения», далее именуемом «Общество», и устанавливающий взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1. Общие положения

1.1. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице Генерального директора АО «РЗП» Крундышева Николая Сергеевича, действующего на основании Устава,
- работники Общества в лице Профсоюзного комитета АО «РЗП» Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности, представляющего интересы работников и действующего на основании Устава.

1.2. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона «Об акционерных Обществах», Устава Общества, нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

1.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, его заключения, изменения и дополнения, а также для организации контроля выполнения настоящего Коллективного договора на равноправной основе по решению Сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон.

1.4. Целью настоящего Коллективного договора является выполнение взаимных обязательств по экономическому развитию Общества, оплате труда работников, занятости, улучшению условий труда, охране труда и здоровья работников на производстве, медицинскому и социальному страхованию, пенсионному обеспечению, оздоровлению и отдыху работников и членов их семей и других вопросов, регулирующих социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.5. Коллективный договор устанавливает дополнительные к действующему законодательству положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.6. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. По результатам контроля составляется акт выполнения Коллективного договора за прошедший период, содержание которого доводится через информационные средства Общества до трудового коллектива, по предложению одной из сторон проводится конференция трудового коллектива.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года.

1.8. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Трудовые права, предусмотренные настоящим Коллективным договором, распространяются на всех работников Общества.

- 1.10.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Общества, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Общества.
- 1.11.** При реорганизации Общества Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.12.** При ликвидации Общества Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13.** При смене формы собственности Общества Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.14.** В течение срока действия Коллективного договора его отдельные положения и статьи могут изменяться и дополняться в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, с учетом принятия новых законодательных актов, других нормативных документов и в соответствии с экономическими возможностями Общества.
- 1.15.** Урегулирование разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Коллективного договора, производится в порядке, установленном ТК РФ. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон путём выработки предложений комиссией из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон.
- 1.16.** Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Коллективного договора, нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном законодательством.
- 1.17.** Работодатель обязан ознакомить с Коллективным договором всех работников Общества, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу до подписания трудового договора.
- 1.18.** Стороны договорились предпринимать все меры для предотвращения возможных конфликтов в социально-экономической сфере. В случае возникновения разногласий разрешать их, в первую очередь, посредством прямых и открытых переговоров в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.
- 1.19.** Работники или их представители отказываются от участия в забастовках в Обществе по положениям, содержащимся в Коллективном договоре, при условии их выполнения.

2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Работодатель обязуется:

- 2.1.1.** Обеспечить ежегодное увеличение роста объемов производства и выручки от реализации продукции, работ, услуг, гарантирующее рост заработной платы, за счет освоения новых изделий, проведения реконструкции и технического перевооружения, повышения производительности труда и качества продукции, укрепления исполнительской дисциплины.
- 2.1.2.** Обеспечить полную занятость работников работой, обусловленной трудовым договором.
- 2.1.3.** Обеспечить условия для производительного и эффективного труда работников.
- 2.1.4.** Обеспечить работников рабочими местами, материалами, оборудованием, инструментами, технической и иной документацией и вспомогательными средствами, в том числе средствами индивидуальной и коллективной защиты,

необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с технологическими процессами и организационными мероприятиями.

- 2.1.5.** Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Обществом в предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и Коллективным договором формах.
- 2.1.6.** Обеспечить развитие учебно-материальной базы внутрипроизводственного профессионального обучения. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников на основе заключенных с ними договоров.
- 2.1.7.** Информировать коллектив о результатах производственной деятельности структурных подразделений, Общества в целом, состоянии охраны труда, трудовой дисциплины и другим вопросам.
- 2.1.8.** Проводить конкурсы профессионального мастерства, выделять необходимые средства на их организацию и поощрение победителей и участников.
- 2.1.9.** Развивать наставничество, разрабатывать и осуществлять мероприятия по адаптации молодежи, оказывать содействие в работе Молодежного Совета.
- 2.1.10.** Поощрять работников за добросовестный эффективный труд и активное участие в общественной жизни Общества.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 2.2.1.** Способствовать успешной деятельности Общества присущими профсоюзам методами, в том числе развитием трудового соревнования работников, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем системы поощрения передовиков и новаторов производства.
- 2.2.2.** Способствовать соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей, создавать и сохранять благоприятный морально-психологический климат в трудовом коллективе.
- 2.2.3.** Вносить предложения и вести консультации, переговоры с работодателем по совершенствованию системы оплаты и стимулирования труда.
- 2.2.4.** Контролировать и добиваться совместно с работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения планов по охране труда.
- 2.2.5.** Осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально – экономическим вопросам в Обществе, требовать устранения выявленных нарушений.

2.3. Работники обязуются:

- 2.3.1.** Добросовестно, качественно и в срок исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Общества.
- 2.3.2.** Выполнять должностные обязанности, сменные и месячные задания, нормы выработки, бережно относиться к имуществу Общества и других работников, рационально расходовать материальные и энергетические ресурсы, изготавливать продукцию высокого качества, повышать квалификацию и профессиональное

мастерство, сохранять благоприятный морально-психологический климат в трудовом коллективе.

2.3.3. Вносить предложения по повышению эффективности производства, улучшения условий труда и его безопасности.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного по региону прожиточного минимума трудоспособного населения.

3.3. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением о системе оплаты и стимулировании труда работников (Приложение №1 к Коллективному договору).

3.4. Величина тарифной части (оклада) – базовая заработная плата в заработной плате работника, как правило, устанавливается не менее 60%.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Ежегодно, в начале года, приказом по Обществу утверждать размеры тарифных ставок (должностных окладов) с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.5.2. Обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен путём ежемесячной индексационной выплаты.

3.5.3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей производить оплату:

- по вине работодателя - в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, - в размере двух третей тарифной ставки (оклада);
- по вине работника – в соответствии с объемом выполненной работы.

3.5.4. Производить оплату времени простоя, если работник в письменной форме предупредил руководителя структурного подразделения о начале простоя:

- в размере двух третей средней заработной платы работника за время простоя по вине работодателя;
- в размере двух третей тарифной ставки (оклада) за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.5.5. На период освоения нового производства (продукции) на основании приказов по Обществу производить сохранение за работником его прежней заработной платы.

3.5.6. Работодатель вправе устанавливать работникам доплаты и надбавки, премии, единовременные вознаграждения к тарифным ставкам (окладам) в соответствии с Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников.

3.5.7. Расчет заработной платы всем работникам производить за календарный месяц.

3.5.8. Начисление и выплата заработной платы работникам за первую половину текущего месяца производить в размере 70% от тарифной ставки (оклада), сдельных нарядов с учетом фактически отработанного времени.

3.5.9. Выплату заработной платы работникам производить два раза в месяц согласно графику выдачи заработной платы, установленному Правилами внутреннего

трудового распорядка. За первую половину текущего месяца заработная плата выплачивается, начиная с 27 числа в течение трех рабочих дней. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается, начиная с 13 числа в течение трех рабочих дней месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходными или праздничными днями выплата производится в рабочий день, предшествующий этим выходным или праздничным дням.

- 3.5.10.** Обеспечить выдачу расчетных листков установленного образца на руки работникам до начала выплаты заработной платы за вторую половину месяца.
- 3.5.11.** Выплату заработной платы работникам производить безналичными перечислениями на карточные счета в банки, с которыми Обществом заключены договора в рамках зарплатного проекта по выплате денежных средств с использованием банковских карт. Оплату услуг по перечислению заработной платы и по первоначальному открытию карточных счетов производить за счет Общества.
- 3.5.12.** Оплату очередного отпуска, предоставленного в соответствии с утвержденным графиком, производить не позднее, чем за три дня до его начала. О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели.
- 3.5.13.** Расчет средней заработной платы производить в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 3.5.14.** Введение, замену и пересмотр норм труда принимать с учетом мнения выборного профсоюзного органа Общества. О введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за два месяца. Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.
- 3.5.15.** Установить суточные расходы при направлении работников в служебные командировки по РФ в размере 700 руб.
- 3.5.16.** Сумма минимального размера оплаты труда (МРОТ), применяемая для определения выплат материальной помощи, единовременного вознаграждения и компенсаций, предусмотренных настоящим Коллективным договором и Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников, выплачивается в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- 3.6.1.** Осуществлять контроль реализации прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда и обязательств по данному разделу Коллективного договора.
- 3.6.2.** Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.
- 3.6.3.** Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий Коллективного договора.

4. Режим труда и отдыха

- 4.1.** Режим рабочего времени в Обществе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Баланс рабочего времени устанавливается в производственном календаре на соответствующий год.
- 4.2.** Для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. На основании письменного согласия работника, оформленного путем

заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена:

- до 40 часов в неделю, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в соответствии с Положением о системе оплаты и стимулировании труда работников;
- до 12 часов в смену, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

4.3. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье.

4.4. В структурных подразделениях Общества и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов. Графики сменности на работы в две, три или четыре смены составляются с учетом мнения выборного профсоюзного органа Общества и доводятся до работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.5. На территории Общества осуществляется видеосъемка с целью обеспечения безопасности работников, контроля за хранением материальных ценностей с использованием сертифицированной открытой системы видеонаблюдения.

4.6. К сверхурочным работам могут привлекаться с согласия Профсоюзного комитета и письменного согласия работника:

- лица, совмещающие учебу с работой;
- работники пенсионного возраста;
- работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери (отцы), воспитывающие детей до 5 лет без отца (матери), опекуны (попечители) несовершеннолетних;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- инвалиды.

При этом работники, относящиеся к категориям, указанным в последних трёх подпунктах, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.7. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

- 4 часов в течение двух дней подряд;
- 120 часов в год.

4.8. Перерывы для отдыха и питания, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней, а также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

- 4.9.** Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется всем работникам одновременно с первого понедельника июля месяца. Исключением являются работники структурных подразделений, приостановка работы, которых невозможна по производственно-техническим и организационным причинам.
- 4.10.** Работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени или опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска пропорционально фактически отработанному в соответствующих условиях времени. Общая продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней.
- 4.11.** Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, либо по желанию работника выплачивается денежная компенсация.
- 4.12.** Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, предоставляется по их просьбе в любое удобное для них время отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в год.
- 4.13.** Работникам на основании письменных заявлений предоставляются отпуска без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях:
- смерти членов семьи;
 - свадьбы работника;
 - свадьбы детей;
 - рождения ребенка у работника;
 - поступления ребенка в 1-й класс;
 - наличия у работницы 2-х и более детей в возрасте до 14 лет.

5. Охрана труда

- 5.1.** Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.
- 5.2.** Работодатель обязуется обеспечить:
- 5.2.1.** Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.
- 5.2.2.** Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с технологическими процессами.
- 5.2.3.** Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.
- 5.2.4.** Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, за правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.2.5.** Ежегодную разработку и реализацию «Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда».
- 5.2.6.** Выполнение в соответствии с утвержденными сроками плана мероприятий по подготовке зданий и сооружений к работе в осенне-зимний период.

- 5.2.7.** Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
- 5.2.8.** Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных 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. Выдачу средств индивидуальной защиты производить в соответствии с утверждёнными в установленном порядке Нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам и Перечнем рабочих мест, профессий и должностей, которым необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.
- 5.2.9.** Хранение, стирку, сушку, замену выданных работникам по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
- 5.2.10.** Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.
- 5.2.11.** Медицинские предрейсовые осмотры водителей автотранспортной и тракторной техники, электротранспорта и погрузчиков.
- 5.2.12.** Режим работы санитарного пункта предприятия в соответствии с графиком работы Общества, укомплектовав его в соответствии с нормами медикаментами, инструментарием, перевязочным материалом и иными предметами медицинского ухода. Обеспечить санитарные посты структурных подразделений аптечками для оказания первой помощи работникам.
- 5.2.13.** Организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными актами за счет средств работодателя; для вновь поступивших на работу – на основании личного заявления с приложением соответствующих документов, подтверждающих расходование средств на прохождение медицинского осмотра.
- 5.2.14.** Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Ежегодно обеспечивать оценку фактического состояния условий труда рабочих мест работников, занятых на работах с вредными условиями труда согласно заявкам от структурных подразделений.
- 5.2.15.** Проводить аттестацию работников по знанию требований охраны труда в соответствии с утвержденными положениями и графиками.
- 5.2.16.** Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 5.2.17.** Возмещение вреда причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с законодательством.
- 5.2.18.** Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
- 5.2.19.** Разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

- 5.2.20.** Работникам, по результатам специальной оценки труда, в соответствии с утвержденными нормами и условиями, производится компенсационная выплата за молоко и пектиносодержащие продукты.
- 5.2.21.** Начисление компенсационных выплат производится из расчета фактической занятости работника на работах с вредными условиями труда и выплачивается одновременно с окончательным расчетом за месяц на основании приказа по Обществу, согласованного с Профсоюзным комитетом.
- 5.2.22.** Работникам, выполняющим в отдельные периоды времени работу с вредными условиями труда, предоставлять соответствующие компенсации за фактически отработанное время на тех же основаниях, что и работникам, постоянно работающим с вредными условиями труда.
- 5.2.23.** Осуществление эксплуатации, содержания и контроля за состоянием и использованием по назначению санитарно-бытовых помещений и мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.
- 5.2.24.** Содержание в надлежащем состоянии проходов и проездов на территории Общества, пешеходных дорожек и тротуаров.
- 5.2.25.** Питьевой режим в Обществе в соответствии с санитарными нормами.
- 5.2.26.** Надлежащее освещение рабочих мест, помещений, территории Общества.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- 5.3.1.** Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
- 5.3.2.** Готовить предложения, направленные на улучшение охраны труда, здоровья, условий работы в Обществе.
- 5.3.3.** Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.
- 5.3.4.** Контролировать расходование средств на охрану труда.

5.4. Работники обязуются:

- 5.4.1.** Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 5.4.2.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.4.3.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 5.4.4.** Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 5.4.5.** Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами.

- 5.4.6.** Для организации совместных действий работодатель и Профсоюзный комитет формируют в Обществе совместную комиссию по охране труда из числа уполномоченных лиц от профсоюза, представителей работодателя и обеспечивают их эффективную работу.
- 5.4.7.** Уполномоченным лицам по охране труда предоставлять в течение рабочего дня необходимое время для исполнения возложенных на них функций с сохранением заработной платы.

6. Содействие занятости

6.1. Работодатель обязуется:

- 6.1.1.** В целях развития кадрового потенциала работников организовать систему внутрипроизводственного профессионального обучения персонала, которая предусматривает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
- 6.1.2.** Развивать целевую контрактную подготовку кадров с установлением успевающим студентам стипендии, размер которой определяется контрактом и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже 0,5 МРОТ.
- 6.1.3.** Работники, проходящие обучение по соглашению с Работодателем, могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.
- 6.1.4.** Предоставлять работу в соответствии с полученной квалификацией.
- 6.1.5.** Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением: не привлекать к сверхурочным работам, не направлять в командировки, не связанные с ученичеством.
- 6.1.6.** При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе учитывать успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, а также получение ими среднего или высшего профессионального образования.
- 6.1.7.** При массовых увольнениях по сокращению численности или штата, ликвидации Общества уведомлять об этом Профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Трехмесячный период работодатель и Профсоюзный комитет используют для проведения переговоров, обмена информацией и иной работы, направленной на снижение уровня сокращения работников, выполнение мероприятий по обеспечению занятости.
- 6.1.8.** При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, направлять в Профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.
- 6.1.9.** При проведении мероприятий в связи с сокращением численности или штата работников не допускать увольнения двух и более работников из одной семьи одновременно.
- 6.1.10.** Проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности, квалификации и выполняемой работе в соответствии с ТК РФ, утвержденными положениями и графиками. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включать представителя Профсоюзного комитета.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 6.2.1.** Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- 6.2.2.** Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Обществе и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.
- 6.2.3.** Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.
- 6.2.4.** Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.
- 6.2.5.** Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

7. Трудовой распорядок, дисциплина труда

- 7.1.** Трудовой распорядок Общества определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка Общества - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Обществе.
- 7.2.** Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа Общества.
- 7.3.** За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, активное участие в общественной жизни Общества и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
 - объявление благодарности;
 - премирование;
 - награждение ценным подарком;
 - вручение благодарственного письма;
 - награждение Почетной грамотой;
 - занесение на доску Почета;
 - награждение корпоративным нагрудным знаком «За заслуги в приборостроении»;
 - присуждение почетного звания «Ветеран РЗП»;
 - представление к награждению грамотой или благодарственным письмом главы городского округа город Рыбинск;
 - представление к награждению грамотой или благодарственным письмом Губернатора Ярославской области;
 - представление к награждению отраслевыми и корпоративными наградами.

За особые трудовые заслуги перед Обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения применяются работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом или совместным решением с Профсоюзным комитетом Общества.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- 7.5.** Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Профсоюзного комитета Общества.
- 7.6.** По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя за исключением изменения трудовой функции работника. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Обществе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

В случае, когда вышеуказанные причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа Общества 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 статьи 81 ТК РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа Общества.

8. Социальная деятельность

8.1. Работодатель обязуется:

- 8.1.1.** Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 8.1.2.** Производить выплату пособия по временной нетрудоспособности в размере фактического среднего заработка с учётом страхового стажа.
- 8.1.3.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном федеральными законами.
- 8.1.4.** Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, а также участвовать в программах добровольного медицинского страхования.
- 8.1.5.** Для осуществления пенсионного обеспечения работников представлять в Пенсионный фонд РФ все необходимые сведения согласно действующему законодательству, своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.
- 8.1.6.** Своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов.

- 8.1.7.** Ежегодно утверждать по каждому структурному подразделению списки работников, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение.
- 8.1.8.** Направлять часть чистой прибыли согласно решению Общего собрания акционеров Общества об утверждении распределения прибыли на расходы социального характера в сумме, установленной в Бюджете Общества по конкретным направлениям: материальная помощь и единовременные выплаты, оплата путевок, расходы на культурные, спортивные и мероприятия молодежной политики.
- 8.1.9.** Производить частичную денежную компенсацию в размере до 2-х МРОТ оплаты стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работникам, в детские оздоровительные лагеря детям работников. Производить частичную денежную компенсацию оплаты стоимости путевок в ООО «База отдыха «Коприно» работникам и членам их семей. Сумму компенсации определять совместным решением работодателя и профсоюзного комитета Общества по письменным заявлениям работников.
- 8.1.10.** Осуществлять платное горячее питание для работников.
- 8.1.11.** Обеспечить финансирование мероприятий, проводимых Советом ветеранов, Молодежным Советом.
- 8.1.12.** В соответствии с Жилищной программой холдинговой компании (интегрированной структуры), головной организацией для которой определено акционерное общество «Объединенная приборостроительная корпорация», производить частичную денежную компенсацию в размере до 1 МРОТ ежемесячно по привлеченным кредитам в определенных банках-партнерах по реализации Жилищной программы и стоимости найма жилья по решению жилищной комиссии Общества. .
- 8.1.13.** Оказывать материальную помощь в размере 1 МРОТ работникам при заключении брака, рождении ребенка, а также при организации похорон членов семьи (супруги, дети, родители).
- 8.1.14.** Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается единовременное вознаграждение в размере 1 МРОТ.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 8.2.1.** Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях длительной болезни, дорогостоящего лечения, при серьезных материальных затруднениях, на посещение больных работников и в других случаях по письменным заявлениям работников.
- 8.2.2.** Выплачивать членам профсоюза материальную помощь в размере 0,2 МРОТ при достижении возраста 55 лет женщинам и 60 лет мужчинам.
- 8.2.3.** Выплачивать членам профсоюза денежную компенсацию стоимости услуг бассейна из расчета до 0,5 МРОТ ежегодно.
- 8.2.4.** Выплачивать членам профсоюза денежную компенсацию стоимости детского билета на новогоднее представление в размере до 0,03 МРОТ.
- 8.2.5.** За активное участие в производственной и общественной жизни Общества применять следующие поощрения:
- присуждение почетного звания «Ветеран профсоюза РЗП»;
 - присуждение почетного звания «Молодой лидер РЗП»;
 - представление к награждению нагрудным знаком «За активную работу», грамотой ЦК Российского профессионального союза работников радиоэлектронной промышленности;
 - представление к награждению грамотой Ярославского областного совета профсоюза;

- представление к награждению отраслевыми областными и заводскими профсоюзными грамотами.

9. Работа с молодёжью

9.1. В целях сохранения и развития потенциала предприятия, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) в производстве, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- 9.1.1.** Содействовать успешной работе Молодёжного Совета в соответствии с его планами работы.
- 9.1.2.** Развивать наставничество, разрабатывать и осуществлять планы и мероприятия по адаптации молодёжи.
- 9.1.3.** Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.
- 9.1.4.** Формировать кадровый резерв из молодых специалистов и реализовывать их продвижение по службе.
- 9.1.5.** Осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива за эффективную производственную и общественную работу.

9.2. Работодатель обязуется:

- 9.2.1.** Предоставлять преимущественное право при приёме на работу и выплачивать единовременное вознаграждение в размере 1 МРОТ работникам, призванным на действительную срочную военную службу или альтернативную службу и возвратившимся на работу в Общество в течение 3-х месяцев после увольнения в запас.
- 9.2.2.** Выплачивать единовременное вознаграждение в размере 1 МРОТ работницам, вышедшим на работу из отпуска по уходу за ребёнком.
- 9.2.3.** Освобождать от работы с сохранением средней заработной платы членов Молодежного Совета для выполнения общественных обязанностей.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Первичная профсоюзная организация в лице Профсоюзного комитета признается полномочным представителем трудового коллектива в переговорах, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам регулирования трудовых отношений.

10.2. Работодатель обязуется:

- 10.2.1.** Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям, в том числе Профсоюзному комитету в недельный срок с момента получения требования.
- 10.2.2.** Ежемесячно предоставлять Профсоюзному комитету информацию по вопросам социально-экономического развития Общества.
- 10.2.3.** Освобождать от работы с сохранением средней заработной платы членов выборных профсоюзных органов, членов профсоюза, уполномоченных от профсоюза по охране труда для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы и участия в работе выборных органов профсоюзной организации.

- 10.2.4.** В соответствии со статьей 375 ТК РФ обеспечить распространение на освобожденных выборных и наёмных работников Профсоюзного комитета всех прав, гарантий и льгот в полном объеме наравне с другими работниками.
- 10.2.5.** Предоставить безвозмездно Профсоюзному комитету для осуществления уставной деятельности помещения с оборудованием, необходимым для работы Профсоюзного комитета и проведения собраний, оргтехнику, средства связи, автотранспорт и необходимые нормативные правовые документы, оказывать содействие в осуществлении делопроизводства.
- 10.2.6.** Осуществлять техническое обслуживание оргтехники, обеспечивать программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности, хозяйственное содержание и охрану помещений.
- 10.2.7.** При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы работников одновременно с выплатой им заработной платы. По запросу Профсоюзного комитета выдавать сводную ведомость для сверки полноты перечисления денежных средств.
- 10.2.8.** Перечислять денежные средства Профсоюзному комитету на культурные, спортивные и мероприятия молодежной политики и другую уставную деятельность, исходя из имеющихся финансовых возможностей Общества.
- 10.3.** По согласованию сторон проведение профсоюзных заседаний, собраний, конференций работников допускается в рабочее время.
- 10.4.** Профсоюзный комитет обязуется:
- 10.4.1.** В своей деятельности руководствоваться Законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности, Трудовым Кодексом и другими законодательными актами, касающимися деятельности Профсоюза.
- 10.4.2.** Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении Обществом, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.
- 10.4.3.** Профсоюзный комитет имеет право получать от работодателя информацию, вносить в органы управления Общества соответствующие предложения и участвовать в заседаниях по следующим вопросам:
- реорганизации или ликвидации Общества;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
 - по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, Коллективным договором.
- 10.4.4.** Отстаивать всеми законными методами права и интересы членов профсоюза предприятия и не членов профсоюза, уполномочивших Профсоюзный комитет на представительство своих интересов и перечисляющих денежные средства в размере 1% от начисленной заработной платы Профсоюзному комитету за представительство и защиту своих интересов, закрепленных в Коллективном договоре, Трудовом Кодексе, других нормативных актах.

- 10.4.5. Добиваться в полном объеме выполнения всех положений Коллективного договора, осуществлять контроль его выполнения.
- 10.4.6. Проводить разъяснительную и воспитательную работу в коллективах структурных подразделений Общества, доводить до работников текущие цели и задачи, перспективы дальнейшей деятельности.
- 10.4.7. Не быть инициатором замедления темпов или приостановления работ, бойкотов и забастовок при условии выполнения работодателем обязательств по данному Коллективному договору, в своей деятельности учитывать финансово-экономическое положение Общества.
- 10.4.8. Не организовывать забастовки и иные массовые выступления работников в случае их несогласия с положениями, содержащимися в Коллективном договоре.
- 10.4.9. Оказывать членам профсоюза бесплатное консультирование по вопросам трудового права.
- 10.4.10. Организовать приобретение новогодних подарков для детей работников Общества с привлечением средств в рамках пункта 10.2.8.
- 10.4.11. Участвовать в финансировании мероприятий, проводимых Молодёжным Советом и Советом ветеранов.
- 10.4.12. Доводить информацию о своей деятельности через информационные средства и профсоюзный актив Общества.

11. Заключительные положения

- 11.1. Работодатель обязуется в месячный срок опубликовать текст настоящего Коллективного договора в информационном листке «Приборостроитель».
- 11.2. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.3. Настоящий Коллективный договор действует с 01.01.2017 и остаётся в силе до момента заключения следующего Коллективного договора.

Члены комиссии:

Представители работодателя

Бирюкова И.В. _____

Воробьев Е.А. _____

Ершов В.В. _____

Коршунова Е.В. _____

Румянцева Е.В. _____

Уваров Е.Ю. _____

Генеральный директор
АО "РЗП"
Н.С. Крундышев



Представители работника

Бесшапошникова И.Е. _____

Буканова О.С. _____

Галашина О.А. _____

Пучков В.Г. _____

Стукалова М.А. _____

Щербакова Е.Б. _____

Председатель Профсоюзного комитета
АО "РЗП"
И.Е. Бесшапошникова



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Цели и задачи

Система оплаты и стимулирования труда направлена на обеспечение материальной заинтересованности работников Общества в выполнении производственного плана, выпуске продукции высокого качества, росте производительности труда, снижении себестоимости и трудоемкости продукции, освоении производства новых изделий, рациональном использовании и экономии материальных и трудовых ресурсов, сокращении потерь рабочего времени, применении эффективных методов управления.

Настоящее Положение направлено на мотивацию эффективной работы рабочих, специалистов и служащих, руководителей по улучшению технико-экономических показателей и финансового результата деятельности структурных подразделений и Общества в целом.

Положение предусматривает формирование фонда оплаты труда на основании Бюджета и технико-экономических показателей работы Общества на определенный период при обеспечении, как правило, опережающих темпов роста объемов производства и выручки от реализации продукции, работ и услуг по сравнению с темпами роста средней заработной платы.

Рост заработной платы и совершенствование оплаты труда осуществляется в пределах зарабатываемых трудовым коллективом средств и финансовых возможностей Общества.

Система оплаты и стимулирования труда направлена на мобилизацию внутри-производственных резервов для создания необходимых условий роста заработной платы и определяет непосредственную связь размера фонда оплаты труда и результатов работы Общества.

Настоящее Положение предусматривает расширение самостоятельности структурных подразделений в использовании фонда оплаты труда на стимулирование выполнения работ с учетом трудового вклада каждого работника в общие результаты работы, а также усиление заинтересованности персонала в мобилизации имеющихся резервов, в добросовестном, квалифицированном и высокопроизводительном труде, повышении ответственности и деловой активности работников.

Оплата труда работников производится на основе трудовых договоров согласно установленным тарифным ставкам (окладам).

Заработная плата всех категорий работников выплачивается из фонда оплаты труда (ФОТ) и включает в себя базовую, компенсационную и стимулирующую составляющие:

- базовая (основная) заработная плата (БЗП);
- доплаты (Д);
- персональные надбавки (ПН);
- единовременные вознаграждения (ЕВ);
- премии (ПР).

2. Общие положения

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления выплат работникам за их труд в соответствии с действующим законодательством, Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами, соглашениями, решениями органов управления (Совет директоров, Генеральный директор) и приказами по Обществу.

Условия оплаты труда – совокупность норм оплаты труда (тарифных ставок (окладов), доплат, надбавок, премий и других компенсационных и стимулирующих выплат), установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда, порядок их применения, отражающий особенности деятельности работников.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размер заработной платы каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Оплата труда работников организована на основе тарифной системы с целью осуществления дифференциации заработной платы работников различных категорий. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты. Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация тарифных ставок и должностных окладов работников различных категорий.

Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Квалификационный разряд (квалификационная категория) - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работы - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания, нормативы численности устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Нормы труда пересматриваются по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Доплата – выплата к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящая компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

Надбавка – стимулирующая выплата к тарифной части, носящая постоянный или временный характер.

Премии и другие поощрительные выплаты – стимулирующие выплаты, носящие как регулярный, так и единовременный характер, связанные с результатами труда работника и деятельности Общества.

Отработанное время – время, отработанное работником в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, обозначенное в таблице учета рабочего времени буквенными кодами:

- «я» - продолжительность работы в дневное время,
- «н» - продолжительность работы в ночное время,
- «лч» - сокращенная продолжительность рабочего времени против нормальной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством,
- «ов» - дополнительные выходные дни (оплачиваемые).

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, настоящим Положением не могут быть ухудшены по сравнению с Трудовым кодексом РФ и действующим законодательством.

3. Базовая заработная плата

Базовая заработная плата (БЗП) является основой для начисления оплаты труда всем категориям работников Общества. Основу базовой заработной платы составляют тарифные ставки (оклады). Размер устанавливаемой базовой заработной платы конкретному работнику определяется исходя из квалификационной категории (квалификационного разряда) в соответствии с диапазоном вилок тарифных ставок (окладов) по соответствующей должности (профессии). Базовая заработная плата выплачивается работнику пропорционально отработанному времени.

Тарифные ставки (оклады) являются базой для начисления всех видов компенсационных и стимулирующих выплат (доплат, персональных надбавок, премий, единовременных вознаграждений), а также представляют собой минимальную гарантированную заработную плату для всех категорий работников Общества.

Повышение тарифных разрядов рабочих производится в соответствии с действующим в Обществе порядком на основании единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и действующих технологических процессов.

Присвоение квалификационной категории и повышение должностного оклада руководителей, специалистов, служащих производится по предложению руководителя структурного подразделения по результатам аттестации работников в соответствии с требованиями должностных инструкций при наличии у работника должного уровня квалификации и в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.1. Базовая заработная плата производственных рабочих

Базовая заработная плата рабочих-сдельщиков, занятых выполнением работ по изготовлению основной продукции на сдельной системе оплаты труда по установленным нормам времени, равна произведению часовой тарифной ставки соответствующего разряда на объем выполненных работ в нормо-часах.

Учет выполненного объема работ осуществляется на основе оформленных в установленном порядке рабочих нарядов. Оплате подлежат наряды, оформленные в строгом соответствии с номенклатурным комплектным планом и подтвержденные планово-диспетчерским отделом (ПДО), а также разовые наряды по ремонту, доработке и модернизации продукции и работ по заказам.

БЗП производственных рабочих – повременщиков определяется тарифной ставкой (окладом), размер которого устанавливается в соответствии с утвержденными штатными расписаниями структурных подразделений Общества.

3.2. Базовая заработная плата вспомогательных рабочих

Базовая заработная плата вспомогательных рабочих определяется тарифной ставкой (окладом). Размеры тарифных ставок (окладов) устанавливаются в соответствии с утвержденными штатными расписаниями структурных подразделений Общества.

3.3. Базовая заработная плата руководителей, специалистов и служащих

Базовая заработная плата руководителей, специалистов и служащих определяется должностным окладом. Размеры окладов устанавливаются в соответствии с утвержденными штатными расписаниями структурных подразделений Общества.

Переход на новые тарифные ставки (оклады) может осуществляться одновременно в целом по Обществу или по отдельным структурным подразделениям, а также по отдельным категориям и профессиям (должностям) работников в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Общества.

4. Компенсационные выплаты

Система оплаты и стимулирования труда работников предусматривает выплаты (доплаты) компенсационного характера, регламентированные действующим законодательством, Коллективным договором, в том числе:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.1. Тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

4.1.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.1.2. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом оценки фактического состояния условий труда на основе данных специальной оценки условий труда, аттестации рабочих мест или специальных инструментальных замеров, или методом экспресс-оценки.

4.1.3. Работникам по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата в размере 4 % от тарифной ставки (оклада) за время фактической занятости на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.1.4. Работникам, которым по результатам специальной оценки условий труда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю), с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, устанавливается денежная компенсация в двойном размере часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час переработки, но не более чем за 4 часа в неделю.

4.1.5. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно денежной компенсацией. Средний дневной заработок для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст. 139 ТК РФ исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

4.1.6. Размер компенсационной выплаты за молоко и пектиносодержащие продукты устанавливается в соответствии со средней розничной ценой 1 литра молока в последнем понедельник текущего месяца по г. Рыбинску на основе данных Рыбинского городского отделения государственной статистики, публикуемых в газете «Рыбинские известия». Компенсационная выплата за пектиносодержащие продукты устанавливается в размере 1/3 стоимости одного литра молока.

4.2. Оплата труда работников при выполнении ими работ различной квалификации

Оплата труда работников при выполнении ими работ различной квалификации производится:

- при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;
- при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы;
- в случае выполнения работником со сдельной оплатой труда работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда, выплачивается межразрядная разница.

4.3. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора при выполнении работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) осуществляется путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Оплата устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, установленном приказом по Обществу.

4.4. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Оплата труда при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику по

соглашению сторон трудового договора за выполнение дополнительной работы как по другой, та и по этой же профессии (должности) в размере, установленном приказом по Обществу.

4.5. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а также работы сверхнормативного числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере от часовой тарифной ставки. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (в том числе в командировках) производится:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение исходя из тарифной ставки работника.

4.7. Работа в ночное время

Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 40 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы, исходя из количества рабочих часов в расчётном календарном месяце.

4.8. Временная утрата трудоспособности

Доплата работникам в случае временной утраты трудоспособности производится в размере суммы превышения фактического среднего заработка, исчисленного с учетом страхового стажа, над установленным законодательством максимальным размером пособия по временной нетрудоспособности.

4.9. Корпоративная сотовая связь

Компенсация затрат на телефонные переговоры в служебных целях работникам, обеспеченным корпоративной сотовой связью, производится в пределах лимитов, ежегодно устанавливаемых приказом по Обществу.

4.10. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Индексационная выплата производится в размере нарастающего сводного индекса потребительских цен по Ярославской области, начисляемого на заработную плату работника, за исключением сумм, начисленных исходя из среднего заработка, МРОТ, компенсационных выплат за молоко и пектиносодержащие продукты. Индексационная выплата не производится в случае увольнения работника до окончания расчетного месяца. Индексационная выплата

производится в случае увольнения работника в последний день месяца в размере, установленном распоряжением по Обществу, действующим на момент увольнения работника.

5. Стимулирующие выплаты

Система оплаты и стимулирования труда работников предусматривает выплаты стимулирующего характера за выполнение отдельными категориями работников мероприятий, функций и работ организационного, технического, производственного, экономического, контрольного и прочего характера, а также за квалификацию, стаж работы, индивидуальные достижения в труде и личный трудовой вклад в развитие Общества.

5.1. Персональная надбавка

Персональная надбавка (ПН) за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, деловые качества работника, сложность, ответственность и результативность выполняемых им работ устанавливается индивидуально отдельным работникам в размере до 50 % тарифной ставки (оклада) работника. В исключительных случаях, отдельным работникам, имеющим высокую деловую оценку, размер персональной надбавки может быть установлен до 150 % от тарифной ставки (оклада).

Персональная надбавка за обеспечение качества выпускаемой продукции устанавливается работникам, работающим на самоконтроле с личным клеймом в размере 10 % от тарифной ставки (оклада) работника.

Персональная надбавка за проведение нормоконтроля документации устанавливается в размере 10 % от тарифной ставки (оклада) работника.

Персональная надбавка работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается в зависимости от степени секретности сведений размерах: за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» 30–50 %, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий 10 -15 %, без проведения проверочных мероприятий 5 – 10 % от тарифной ставки (оклада) работника.

Персональная надбавка за стаж работы работникам, работающим в структурных подразделениях по защите государственной тайны, устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке (окладу): при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 %, от 5 до 10 лет – 15 %, от 10 лет и выше – 20 % от тарифной ставки (оклада) работника.

Персональная надбавка работникам, допущенным к коммерческой тайне и иной конфиденциальной информации устанавливается в размере 5-25 % от тарифной ставки (оклада) работника в зависимости от объема сведений.

Персональная надбавка за администрирование локальной вычислительной сети устанавливается в размере до 15 % от тарифной ставки (оклада) работника в зависимости от количества пользователей компьютерной сети.

Персональная надбавка за выполнение функций по метрологическому обеспечению устанавливается в размере до 15 % от тарифной ставки (оклада) работника в зависимости от количества обслуживаемых средств измерений и испытательного оборудования.

Персональная надбавка за ведение табельного учета использования рабочего времени устанавливается в размере до 30 % тарифной ставки (оклада) работникам, непосредственно осуществляющим данный вид работ в структурном подразделении, исходя из штатной численности персонала.

Персональная надбавка за ведение делопроизводства работникам, непосредственно осуществляющим данный вид работ в структурном подразделении, устанавливается исходя из объема документооборота в размере до 10 % тарифной ставки (оклада) работника.

Все персональные надбавки устанавливаются приказом Генерального директора по представлению руководителей структурных подразделений. Персональные надбавки выплачиваются одновременно с окончательным расчетом за месяц за отработанное время.

5.2. Единовременное вознаграждение

Выполнение отдельными работниками или группами (коллективами) некоторых определенных задач, условий, показателей предусматривает выплату единовременных вознаграждений (ЕВ).

5.2.1. Единовременное вознаграждение из фонда руководителя

В процессе производства возникает необходимость выполнения определенными работниками отдельных конкретных производственных заданий и мероприятий с применением дополнительных усилий, повышением ответственности, интенсивности и инициативы:

- освоение новых изделий, внедрение технологических процессов;
- монтаж и ввод в эксплуатацию нового оборудования;
- предотвращение аварий или своевременное устранение их последствий;
- доработка изделий, документации по требованию заказчика;
- изготовление ответственных деталей и узлов в сжатые сроки;
- внедрение мероприятий по снижению трудоемкости изделий, норм расхода материалов, стоимости сырья и материалов;
- выполнение повышенного объема работ меньшей численностью
- выполнение срочных производственных заданий и мероприятий организационно-технического характера.

Для выполнения вышеуказанных и иных производственных заданий и мероприятий ежемесячно формируются:

- фонд руководителя структурного подразделения, составляющий 5% от базовой заработной платы (БЗП) в соответствии со штатным расписанием структурного подразделения;
- фонд руководителя по подчиненности, составляющий 5% от базовой заработной платы (БЗП) в соответствии со штатными расписаниями подчиненных структурных подразделений.

Руководители по подчиненности руководители структурных подразделений имеют право в течение отчетного квартала использовать средства, накопленные в фонде руководителя, для материального стимулирования подчиненных работников путем начисления единовременного вознаграждения за выполнение плановых и дополнительных объемов работ и другие индивидуальные показатели работы.

Размер единовременного вознаграждения отдельным работникам определяется в каждом конкретном случае, исходя из важности задания, срочности его выполнения, сложности и объема работ и устанавливается приказами по Обществу.

Соответствующий приказ о выплате единовременного вознаграждения согласовывается с руководителем по подчиненности.

В случае нерационального, неэффективного использования фонда руководителя структурного подразделения, фонда руководителя по подчинённости по решению Генерального директора размер фонда руководителя может быть изменён.

5.2.2. Единовременное вознаграждение за трудовой стаж и добросовестный труд

5.2.2.1. За добросовестный труд и в зависимости от трудового стажа работы в Обществе при отсутствии нарушений трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работнику выплачивается единовременное вознаграждение в размере:

Стаж (лет)	Размер вознаграждение (руб.)
5	0,25 МРОТ
10	0,5 МРОТ
15	0,75 МРОТ
20	1 МРОТ
25	1,25 МРОТ
30	1,5 МРОТ
35	1,75 МРОТ
40	2 МРОТ
45	2,25 МРОТ

При достижении работником стажа работы в Обществе 50 лет вопрос о размере вознаграждения рассматривается персонально.

Трудовой стаж работника рассчитывается с момента последнего трудоустройства в Общество. Более ранние периоды работы учитываются, если увольнение осуществлялось по переводу, по сокращению, на инвалидность, на военную службу. В этом случае суммируются все периоды работы, в т. ч. работа на выборных должностях в общественных организациях.

5.2.2.2. За трудовой стаж и добросовестный труд работникам, удостоенным звания «Ветеран РЗП» выплачивается единовременное вознаграждение в размере 0,5 МРОТ при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

5.2.3. Единовременное вознаграждение за повышение образовательного уровня

Работникам, окончившим без отрыва от производства, а также впервые поступившим в течение одного года со дня окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию, на работу по профессиям и специальностям, профильным для Общества, выплачивается единовременное вознаграждение в размере 1 МРОТ.

5.2.4. Единовременное вознаграждение за профессиональное обучение

Работникам, назначенным техническими организаторами профессионального обучения в структурных подразделениях Общества, выплачивается единовременное вознаграждение в размере 0,03 МРОТ за каждое организованное профессиональное обучение.

Работникам, назначенным руководителями стажировки, производственной практики и обучения по окончании обучения, практики, стажировки выплачивается единовременное вознаграждение в размере 1 МРОТ.

Работникам, являющимися консультантами теоретического и практического профессионального обучения, членам квалификационных комиссий при приеме квалификационных экзаменов выплачивается единовременное вознаграждение в размере 0,03 МРОТ за один академический час.

5.2.5. Единовременное вознаграждение за экономию ресурсов

Работникам, обеспечившим экономию ресурсов (материальных, энергетических, финансовых и прочих), выплачивается единовременное вознаграждение в размере до 5 % от суммы экономии ресурсов Общества.

5.3. Премия

Премия является стимулирующей выплатой за высокопроизводительный, напряженный, качественный труд.

Премирование производится за выполнение количественных и качественных коллективных показателей деятельности Общества и структурных подразделений с учетом индивидуальной оценки труда каждого работника, его личного трудового вклада, деловой активности, инициативности и исполнительской дисциплины.

Премирование осуществляется в зависимости от результативности процессов производственной деятельности Общества при следующих условиях:

- высокоэффективная и устойчивая работа Общества и его динамичное экономическое развитие, достижение положительных финансовых результатов, получение прибыли;
- выполнение договорных обязательств по производству и реализации продукции, работ, услуг в установленных объемах и сроках при надлежащем качестве;
- рост производительности труда, увеличение выработки на одного работающего.

Размер премирования структурных подразделений Общества ежемесячно утверждается генеральным директором в зависимости от выполнения Плана производства и реализации продукции, работ, услуг, бюджета и технико-экономических показателей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и др.), с начала текущего года и в сравнении с соответствующим периодом предыдущего года. Генеральный директор вправе устанавливать размер премирования структурного подразделения и отдельных работников с учётом конкретных показателей производственной деятельности.

Размер премии (ПР) в процентном выражении рассчитывается в соотношении 1:2 применительно к проценту фактического выполнения Плана (П) производства и реализации продукции, работ, услуг Общества за отчетный месяц с применением поправочных коэффициентов (k_{Σ}): $ПР = \frac{1}{2} \times П \times k_{\Sigma}$, при этом $k_{\Sigma} = k_1 + k_2 + k_3$

№	Наименование показателей	Поправочный коэффициент (до __)		
		Структурные подразделения основного производства	Прочие структурные подразделения	k_{Σ}
1.1	Выполнение номенклатурного комплектного плана подразделения	0,4	X	k_1
1.2	Выполнение плана работы подразделения	X	0,4	
2	Исполнение бюджета подразделения (за предыдущий месяц)	0,3	0,3	k_2
3	Исполнительская дисциплина	0,3	0,3	k_3

Размер премии в рублевом выражении устанавливается структурным подразделениям в соответствии с вышеуказанным процентом с поправочными коэффициентами применительно к

базовой заработной плате работников согласно утвержденным штатным расписаниям за отработанное время.

Установленная сумма премии подлежит начислению за отчетный месяц в полном объеме и не резервируется.

Распределение утвержденной коллективу структурного подразделения общей суммы премии и размеры индивидуальной премии с учетом личного вклада работников в общие результаты работы устанавливается руководителем структурного подразделения и оформляется приложением к приказу по Обществу.

Оценка выполнения трудовых показателей работников осуществляется с учетом квалификации и профессионального мастерства, выполнения функций и задач, плановых заданий, установленных в соответствии с планами работы, Положением о структурном подразделении, должностными обязанностями работников.

Результаты труда работников оцениваются на основании ежедневного (ежемесячного) планирования, контроля, учета и отчетности выполненных работ, затрат времени на их выполнение.

Для объективного учета выполнения плановых заданий, объема выполненных работ и начисления работнику премии на основе объективных трудовых показателей, руководитель структурного подразделения обеспечивает:

- документальное ежедневное (ежемесячное) планирование работ;
- контроль, учет выполненных работ и затраченного времени на их выполнение;
- надлежащее ведение отчетности по видам выполненных работ и времени, затраченного на их выполнение.

При отсутствии документальных отчетов о выполнении плана работ работниками, структурными подразделениями премии за индивидуальные и коллективные показатели руководителю данного структурного подразделения, непосредственным нижестоящим руководителям и работникам, на которых отсутствуют отчеты, не начисляются.

Премирование руководителей (дирекции, структурных подразделений и их заместителей) производится, исходя из результатов работы подчиненных подразделений в отчетном периоде, с учетом личного вклада руководителей и оформляется приказом по Обществу.

Премия работникам не начисляется и не выплачивается в следующих случаях:

- невыполнение по вине работника должностных обязанностей, сменных и месячных заданий, норм труда;
- взыскания за нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение требований охраны труда;
- увольнение работника до окончания отчетного месяца.

Премирование работников производится в соответствии с вышеуказанными принципами стимулирования труда за выполнение основных показателей деятельности структурных подразделений и Общества в целом.

5.3.1. Премирование основных производственных рабочих-повременщиков

Основной показатель премирования основных производственных рабочих-повременщиков – выполнение сменных заданий – определяется как фактическое выполнение при надлежащем качестве суммарного количества деталей (сборок) по сменным заданиям за отчетный месяц, обчисленных по утвержденной пооперационной трудоемкости в нормо-часах (выработка) по сравнению с месячными фактическими затратами рабочего времени (ФЗРВ) на выполнение технологических операций конкретного рабочего.

Нормирование сменных заданий производится по утвержденной пооперационной технологической трудоёмкости.

Нормированное задание на месяц устанавливается с учетом достигнутой работником производительности труда, либо базового (планового) процента выполнения норм времени.

При наличии у работника в текущем месяце потерь рабочего времени (болезнь, отпуск, простой и др.) нормированное задание корректируется на фактически отработанное время с учетом работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и сверхурочно.

В сменном задании учитываются только те работы, на которых рабочий занят выполнением технологических операций по изготовлению продукции в соответствии с номенклатурным комплектным планом структурного подразделения.

При отсутствии оформленных надлежащим образом сменных заданий премии рабочим и непосредственному руководителю не начисляются.

Премирование основных производственных рабочих-повременщиков осуществляется за отработанное время по следующим показателям:

№	Наименование показателей	Размер премии
1.	Выполнение сменных заданий	
1.1	Выработка < ФЗРВ	0%
1.2	Выработка = ФЗРВ	30%
1.3	Выработка > ФЗРВ: за каждый % перевыполнения	1%
2.	Выполнение номенклатурного плана подразделения по валовой продукции	до 20%

Размер премии за выполнение номенклатурного плана подразделения по валовой продукции по сведениям ПДО и ПЭО каждому рабочему устанавливается руководителем структурного подразделения по результатам работы за месяц в зависимости от личного вклада рабочего в выполнение плана, качества продукции, культуры производства и исполнительской дисциплины.

6. Планирование фонда оплаты труда

Плановый фонд оплаты труда (ФОТ) Общества определяется на основании Плана производства и реализации продукции, работ, услуг в стоимостном выражении и составляет не более 30 % от его объема.

Фонд оплаты труда является одной из основных плановых статей в Бюджете, утверждаемом Советом директоров Общества на планируемый период.

Исходными данными для расчета планового ФОТ структурных подразделений являются:

- плановый объем производства и реализации продукции, работ, услуг;
- штатное расписание структурных подразделений;
- доплаты и надбавки, предусмотренные законодательством и настоящим положением.

Расчет годового, квартального, ежемесячного планового ФОТ структурных подразделений производится на основе установленного Плана производства и реализации продукции, работ, услуг и подлежит корректировке (уточнению) в соответствии с изменением Плана.

Расчет планового ФОТ структурных подразделений производится на основе расчетных данных:

- объема производства в натуральном и стоимостном выражении;
- плановой выработки на одного рабочего (работника);
- нормативной численности основных производственных рабочих;
- плановой численности остальных категорий работников;
- плановой стоимости единицы объема производства (нормо-часа);
- плановой среднемесячной заработной платы работников по категориям.

Планирование ФОТ структурных подразделений на месяц осуществляется на основе номенклатурных комплектных планов (ФОТ основных производственных рабочих), планов работ и бюджетов структурных подразделений по всем видам оплат.

Анализ ФОТ производится ПЭО ежемесячно после начисления заработной платы за отчетный месяц по структурным подразделениям, по категориям работников, по видам выплат. В результате анализа определяются отклонения фактического размера ФОТ от планового. В случае выявления необоснованного перерасхода ФОТ за отчетный месяц, ФОТ следующего за отчетным месяца уменьшается на сумму перерасхода.

Экономия фонда оплаты труда, полученная за счет укрупнения структурных единиц, ликвидации излишних звеньев управления, а также других мероприятий по оптимизации и сокращению численности персонала, как правило, направляется на повышение тарифных ставок и должностных окладов работников Общества.

Общий фонд оплаты труда (ФОТ общ), предназначенный к выплате, определяется как сумма оплаты труда всех категорий работников (основных рабочих – сдельщиков и производственных рабочих, вспомогательных рабочих, руководителей, специалистов и служащих).

$$\text{ФОТ общ} = \text{ФОТ сд} + \text{ФОТ пр} + \text{ФОТ всп} + \text{ФОТ рук} + \text{ФОТ спец} + \text{ФОТ сл}$$

Общий фонд оплаты труда (ФОТ общ) подразделяется на корректируемый (ФОТ_к) и некорректируемый (ФОТ_{нк}). Некорректируемый фонд оплаты труда (ФОТ_{нк}) равен сумме базовой заработной платы (БЗП), доплат, регламентированных действующим законодательством и Коллективным договором (Д), персональных надбавок (ПН) по каждой категории работников.

$$\text{ФОТ}_{\text{нк}} = \text{БЗП} + \text{Д} + \text{ПН}$$

Корректируемый фонд оплаты труда (ФОТ_к) равен сумме премий (ПР) и единовременных вознаграждений по каждой категории.

$$\text{ФОТ}_{\text{к}} = \text{ПР} + \text{ЕВ}$$

Размер корректируемого фонда оплаты труда (премии) ежемесячно определяет генеральный директор по результатам работы за отчетный месяц на основании выполнения технико-экономических показателей деятельности Общества и показателей премирования.

Приказы, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат, предоставляются в бухгалтерию не позднее трёх рабочих дней месяца, следующего за отчетным.

Все расходы Общества по выплате средств на оплату и стимулирование труда работников по настоящему Положению относятся на себестоимость продукции, работ, услуг. Источником для всех видов выплат согласно настоящему Положению является фонд оплаты труда. В целях исчисления налога на прибыль Общества (согласно гл.25 Налогового Кодекса РФ) все расходы на оплату труда уменьшают полученные доходы Общества за отчетный период.

Настоящее Положение является отдельным приложением к Коллективному договору.

ПРОТОКОЛ № 3

заседания комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон

от 28.12.2016

Присутствовали:

- представители работодателя: Бирюкова И.В., Уваров Е.Ю., Коршунова Е.В., Ершов В.В., Румянцева Е.В., Воробьев Е.А.;
- представители работников: Бесшапошникова И.Е., Пучков В.Г., Стукалова М.А., Щербакова Е.Б., Буканова О.С., Галашина О.А.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Выполнение Коллективного договора от 01.02.2014.
2. Коллективные переговоры по заключению нового Коллективного договора.

По первому вопросу повестки дня:

Слушали:

Бирюкову И.В., Бесшапошникову И.Е., о выполнении Коллективного договора от 01.02.2014.

Постановили:

Считать Коллективный договор от 01.02.2014 выполненным полностью.

По второму вопросу повестки дня:

Слушали:

Бирюкову И.В., Бесшапошникову И.Е. о заключении Коллективного договора АО «РЗП» на срок с 01.01.2017 по 31.12.2019.

Постановили:

Заключить Коллективный договор АО «РЗП» на срок с 01.01.2017 по 31.12.2019 и подписать его в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Представители работодателя

Представители работника

Бирюкова И.В.	_____
Воробьев Е.А.	_____
Ершов В.В.	_____
Коршунова Е.В.	_____
Румянцева Е.В.	_____
Уваров Е.Ю.	_____

Бесшапошникова И.Е.	_____
Буканова О.С.	_____
Галашина О.А.	_____
Пучков В.Г.	_____
Стукалова М.А.	_____
Щербакова Е.Б.	_____