

Дополнительное соглашение № 3
к Коллективному договору АО «РСК «МиГ»
на период 2017-2020 г.г.

г. Москва

18 марта 2020 г.

Работодатель – Акционерное общество «Российская самолетостроительная корпорация «МиГ» в лице Генерального директора Тарасенко Ильи Сергеевича, действующего на основании Устава, - с одной стороны и Работники АО «РСК «МиГ», представленные первичной профсоюзной общественной организацией АО «РСК «МиГ» в лице председателя Валиуллина Ахлудлы Хабибуловича и первичной профсоюзной организацией НАЗ «Сокол» - филиала АО «РСК «МиГ» в лице председателя Леонтьева Александра Михайловича, уполномоченных на представительство в соответствии с Уставом Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору о следующем:

1. Продлить Коллективный договор АО «РСК «МиГ» на срок по 30 апреля 2023 года.

2. Статью 1.7 Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«Расходование денежных средств, направляемых на выполнение мероприятий Коллективного договора в соответствующем году производится в объемах бюджета, утвержденного Советом директоров АО «РСК «МиГ». При формировании бюджета Корпорации на соответствующий год денежные средства, необходимые для выполнения мероприятий, предусмотренных Коллективным договором, учитываются Работодателем в проекте бюджета с учетом предложений Профсоюза, представленных Профсоюзом не позднее 30 сентября предшествующего года».

3. Статью 2.2 Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«Никто не имеет права угрожать работнику увольнением, сокращением, принуждать к труду, не обусловленному трудовым договором. Профсоюз имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в случаях, когда обязательное участие Профсоюза предусмотрено Трудовым кодексом РФ; соглашениями, участниками которых является Корпорация и Профсоюз, Коллективным договором».

4. Перед статьей 2.10 Коллективного договора вставить подзаголовок «Стороны обязуются:».

5. В статью 3.5 Коллективного договора добавить 3 абзац в следующей редакции:

«В случае, если формирование сведений о трудовой деятельности работника осуществляется в электронном виде, Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы

у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора».

6. Абзац 2 статьи 4.2 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, указанная продолжительность, рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, определяемых локальным нормативным актом, согласованным с Профсоюзом».

7. Статью 5.4 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«В Корпорации применяются следующие системы оплаты труда:

- повременно-премиальная;
- сдельно-премиальная.

Основания и порядок начисления и выплаты заработной платы работникам установлены локальными нормативными актами Корпорации, принимаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом».

8. Статью 5.5 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Оплата труда работников производится в соответствии с утвержденными в Корпорации по согласованию с Профсоюзом Положением об оплате труда работников АО «РСК МиГ», Положением о порядке формирования премиальных фондов СО, служб и подразделений Корпорации и другими локальными нормативными актами Корпорации, которые устанавливают системы и условия оплаты труда, включающие размеры тарифных ставок и окладов, размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Минимальный размер заработной платы не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации, в котором расположено рабочее место работника (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными актами, в том числе за работу в праздничные и выходные дни, вечернее, ночное и сверхурочное время, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) и менее установленного региональными соглашениями по МРОТ».

9. Статью 5.7 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Обеспечить уровень средней заработной платы в Корпорации в размере не менее 4 прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

Стремиться в течение действия Коллективного договора достигнуть уровня не менее 4,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

В случае, если средняя заработная плата в Корпорации и (или) ее структурных объединениях ниже уровня, установленного данной статьей, Корпорация совместно с Профсоюзом разрабатывает программу поэтапного его увеличения, которая утверждается их совместным решением и становится составной частью Коллективного договора. При этом среднюю заработную плату в Корпорации, в ее структурных объединениях обеспечивать с превышением не менее чем на 10% среднего уровня заработной платы в субъекте Российской Федерации, в котором находится Корпорация, ее структурное объединение».

10. Статью 5.8 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Обеспечить величину тарифной части (оплата по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) в структуре начисленного фонда оплаты труда списочного состава работников Корпорации в размере не менее 60%, путем совершенствования систем оплаты труда, действующих в Корпорации, в том числе через увеличение тарифных ставок и окладов (должностных окладов) в связи с ростом потребительских цен.

В случае, если величина тарифной части в структуре фонда оплаты труда Корпорации и (или) ее структурного объединения составляет менее 60%, Корпорация совместно с Профсоюзом разрабатывает программу поэтапного ее увеличения, которая утверждается их совместным решением».

11. Статью 5.10 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Устанавливать должностные оклады и часовые тарифные ставки работников в пределах, утвержденных локальными нормативными актами Корпорации, принятыми по согласованию с Профсоюзом».

12. Статью 5.11 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Пересмотр тарифных ставок (окладов) работников производить в порядке, установленном локальными нормативными актами Корпорации, принятыми по согласованию с Профсоюзом».

13. Статью 5.12 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Индексацию тарифных ставок (окладов), проводимую в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги осуществлять не реже одного раза за календарный год на основании Порядка индексации тарифных ставок (окладов), утверждаемого Генеральным директором Корпорации по согласованию с Профсоюзом.

Ежегодно проводить мониторинг количества работников с уровнем заработной платы ниже 2,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации, в котором находится структурное объединение. При рассмотрении вопроса об индексации

тарифных ставок (окладов), повышении заработной платы Корпорация стремится в приоритетном порядке рассматривать вопросы о повышении заработной платы работникам с таким уровнем заработной платы».

14. Абзац 3 статьи 5.21 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«В случае не предоставления дней отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни в течение 12 месяцев со дня выполнения работы в выходной или нерабочий праздничный день, по заявлению работника ему производится доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни в соответствии с данной статьей или неиспользуемые отгулы, по соглашению сторон, могут быть присоединены к оплачиваемому отпуску. В случае увольнения работника до момента использования дней отдыха, работнику выплачивается компенсация в порядке и сроки, установленные Трудовым кодексом РФ».

15. Статью 5.28 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливаются гарантии и компенсации за работу в этих условиях, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными действующими нормативными правовыми актами, устанавливающими соответствующие размеры компенсаций.

Конкретные размеры сокращенной продолжительности рабочей недели, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и доплат к тарифной ставке (окладу) могут быть установлены в Корпорации локальным нормативным актом, принятым по согласованию с Профсоюзом».

16. Статью 5.34 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«При повременной системе оплаты труда бригадирам производится доплата согласно локальным нормативным актам Корпорации, принятым по согласованию с Профсоюзом».

17. Статью 5.37 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Локальными нормативными актами Корпорации, издаваемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом, в Корпорации устанавливаются стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

18. Статью 5.38 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«В Корпорации, в соответствии с действующими положениями, по согласованию с Профсоюзом, производятся следующие виды одновременных поощрительных выплат:

- вознаграждение за добросовестный длительный труд и высокие производственные показатели работников, награжденных знаками;
- высшей корпоративной наградой «Медаль академика А.И.Микояна»;
- корпоративной наградой «Медаль Генерального директора П.А.Воронина»;

- памятной медалью «50 лет безупречного труда» с присвоением звания «Почетный ветеран труда» НАЗ «Сокол» - филиал АО «РСК «МиГ»;
- единовременная надбавка научным руководителям (наставникам) молодых специалистов по итогам года в соответствии с «Положением о поддержке молодых специалистов»;
- премия к юбилейной дате и праздничным дням, связанным с трудовой деятельностью работника или Корпорации;
- другие виды поощрений».

19. Статью 5.39 Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«Премирование работников Корпорации осуществляется на основании локальных нормативных актов Корпорации, принимаемых по согласованию с Профсоюзом».

20. Статью 5.43 Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем по согласованию с Профсоюзом.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца».

21. Статью 7.14 Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, способствовать включению их в кадровый резерв Корпорации, в том числе по ходатайству Профсоюза».

22. Статью 8.8 Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«Обеспечивать бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов за наличие в воздухе рабочей зоны производственных факторов, поименованных в Перечне вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение к приказу Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н).

Основанием для принятия Работодателем решения о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам являются:

- наличие результатов проведения специальной оценки условий труда;
- согласие Профсоюза на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 3,2 % или других равноценных пищевых продуктов. Конкретный размер компенсационных выплат определяется Приказом по соответствующему Структурному объединению Корпорации.

23. Статью 8.18 Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«Разрабатывать и утверждать по согласованию с Профсоюзом инструкции по охране труда».

24. Статью 10.3 Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«Организовать совместно с Профсоюзом летний отдых детей в ДОЛ «Чайка», а также в соответствии с двухсторонними договорами Корпорации и Первичных профсоюзных организаций «Профавиа» в иных детских оздоровительных лагерях.

Дотировать детские путевки в оздоровительные лагеря, реализуя их для детей работников по цене, не превышающей 10% их полной стоимости; для внуков и внучек работников Корпорации по цене 20 % от полной стоимости путевки».

25. Статью 10.4 Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«При наличии финансовой возможности и на основании приказа по Корпорации организовать на льготных условиях совместно с Профсоюзом отдых работников Корпорации, отдых родителей с детьми из числа работников Корпорации в МБО «Чайка» и иных корпоративных базах отдыха ПАО «ОАК», в том числе в Республике Крым».

26. Абзац 1 статьи 10.9.1 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Выплачивать материальную помощь к очередному отпуску в порядке, устанавливаемом «Положением о материальной помощи работникам АО «РСК «МиГ» к ежегодному оплачиваемому отпуску», но не менее:».

27. Статью 10.9.2 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Выделять материальную помощь бывшим работникам через Профсоюз, по представлению Советов ветеранов, в рамках бюджета Корпорации на текущий финансовый год».

28. Статью 10.9.3 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Предоставлять работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый по среднему заработку отпуск в следующих случаях:

- смерти супруга (и), членов семьи (дети, родители) - 3 дня;
- смерти членов семьи (родные сестры, братья, дедушка, бабушка) -1 день;
- собственной свадьбы – 3 дня;
- свадьбы своих детей - 1 день;
- 1 сентября (в первый учебный день) родителям (опекунам, попечителям) первоклассников и одному из родителей (опекуну, попечителю) учеников начальных классов -1 день;
- при рождении ребёнка (супругу) -1 день.

Отпуск предоставляется в дни события или в течение недели после наступления события, указанного в первом абзаце настоящей статьи, за

исключением 1 сентября, который предоставляется в первый учебный день. В случае смерти супруга (и), членов семьи (дети, родители) отпуск может быть предоставлен в дни события или в течение 45 дней после наступления события.

29. Статью 10.9.4 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Выплачивать первому обратившемуся родственнику (дети, родители, супруги) работника Корпорации, а также бывшего работника, отработавшего в Корпорации не менее 20 лет, умершего вследствие общего заболевания или несчастного случая в быту, пособие в размере 35000 рублей, а также выделять бесплатно транспорт для организации похорон.

Подтверждающие документы на выплату пособия должны быть предоставлены не позднее шести месяцев с даты наступления события».

30. Статью 10.9.11 Коллективного договора дополнить вторым абзацем в следующей редакции:

«Денежные выплаты, предусмотренные первым абзацем настоящей статьи производить в течение трех месяцев с момента поступления Работодателю соответствующего обращения, в том числе работникам, уволенным после обращения за выплатой по сокращению численности или штата, по инициативе работника в связи с выходом на пенсию, либо по обстоятельствам, независящим от воли сторон в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением».

31. Статью 10.11 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Денежные выплаты, предусмотренные статьями 10.9.4, 10.9.7, 10.9.8, 10.9.9, 10.9.12, производить в течение трех месяцев с момента поступления Работодателю соответствующего обращения или в последний рабочий день в случае увольнения работника в зависимости от того, что наступит ранее.

32. Статью 10.15 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации и финансированию в пределах утвержденной сметы плана культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

Профсоюз получает от Работодателя на основании утвержденной сметы денежные средства для их использования в интересах работников на культурно-массовую, физкультурную, оздоровительную работу, другие цели, определяемые в Коллективном договоре в размере 0,3% от фонда оплаты труда из прибыли, остающейся в распоряжении Корпорации.

Профсоюз обязуется отчитываться об использовании полученных денежных средств перед Работодателем».

33. Статью 11.5 Коллективного договора исключить.

34. Статью 11.18 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав выборных коллегиальных органов Профсоюза в течение года, а для руководителей (заместителей) в течение двух лет после окончания срока их полномочий, не допускается без предварительного согласования с соответствующим вышестоящим выборным коллегиальным органом Профсоюза, за исключением случаев ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которое законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения».

35. Абзац 3 статьи 13.1 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Работодатель рассматривает обращения Профсоюза в течение не более 30 дней со дня его поступления и сообщает о возможностях и сроках их реализации».

36. Ввести в Коллективный договор статью 10.9.13 в следующей редакции:

«При получении работником травмы в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине работодателя (за исключением случаев, произошедших в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения) при установлении I группы инвалидности работнику одновременно выплачивать компенсацию морального вреда в размере тридцати шести среднемесячных заработных плат пострадавшего».

37. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с даты его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора АО «РСК «МиГ» на период 2017-2020 г.г.

от Работодателя:

Генеральный директор
АО «РСК «МиГ»

И.С. Тарасенко

от Работников:

Председатель ППОО
АО «РСК «МиГ»

А.Х. Валгуллин

Председатель ПМО НАЗ «Сокол»-
филиала АО «РСК «МиГ»

А.М. Леонтьев

