

Копия



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Акционерного общества
«Российская самолетостроительная
корпорация «МиГ»
на период 2017-2020г.г.**

СОДЕРЖАНИЕ

Коллективного договора АО «РСК «МиГ»

№ п/п	Наименование	Стр.
1.	Общие положения	3
2.	Социальное партнерство	5
3.	Трудовые отношения	8
4.	Рабочее время и время отдыха	10
5.	Оплата и нормирование труда	17
6.	Занятость, развитие кадрового потенциала, условия высвобождения работников	25
7.	Работа с молодежью	28
8.	Охрана труда и здоровья, экология	30
9.	Страхование работников Корпорации	36
10.	Социальные гарантии, льготы, компенсации	38
11.	Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации	43
12.	Трудовые споры	49
13.	Контроль за выполнением коллективного договора	51
14.	Ответственность сторон	51
15.	Заключительные положения	52

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор (далее - Договор) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в АО «Российская самолетостроительная корпорация «МиГ» (далее - Корпорация), заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей, устанавливающий общие условия регулирования трудовых отношений и обеспечивающий социальную защиту работников, положения которого обязательны на уровне Корпорации.

Статья 1.1

Сторонами Договора являются: Акционерное общество «Российская самолетостроительная корпорация «МиГ» (далее – Работодатель) в лице Генерального директора Тарасенко Ильи Сергеевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники Корпорации, представленные Первичной профсоюзной организацией работников ОАО «РСК «МиГ» в лице председателя Валиуллина Ахлуллы Хабибуловича и Первичной профсоюзной организацией в ОАО НАЗ «Сокол» в лице председателя Леонтьева Александра Михайловича, уполномоченных на представительство в соответствии с Уставом Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности (Далее – Профсоюз или Первичные профсоюзные организации Профавиа, или Профавиа), с другой стороны, вместе именуемые «Стороны».

Статья 1.2

Договор заключен на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Корпорации, способствующей стабильности и эффективности ее работы;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей и их социально-правовую защиту, а также ветеранов, состоящих на учете Советов ветеранов всех структурных объединений.

Статья 1.3

Основными принципами Договора являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий настоящего Договора;
- контроль за выполнением настоящего Договора;

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине настоящего Договора;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе Корпорации.

Статья 1.4.

Предметом Договора являются:

- установленные законодательством, а также конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам Работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;
- создание и регулирование системы социально-трудовых отношений, которая максимально способствует стабильности и эффективности работы, укреплению деловой репутации Корпорации;
- обеспечение защиты трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, законных интересов работников Корпорации, поддержания достойного уровня их жизни и конкурентоспособного уровня оплаты труда;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон социального партнерства;
- участие работников в управлении Корпорацией;
- формирование и развитие корпоративной культуры и благоприятного психологического климата в коллективе Корпорации.

При принятии законодательных и иных нормативных актов РФ, улучшающих права и законные интересы работников по сравнению с настоящим Договором, действуют положения этих актов.

Статья 1.5

Сфера действия Договора.

Трудовые права, предусмотренные настоящим Договором, распространяются на всех работников Корпорации. Дополнительные льготы и гарантии членам Профавиа предусмотрены статьей 11.22 настоящего Коллективного договора, а также могут быть определены отдельным соглашением между Работодателем и Профсоюзом.

Статья 1.6

Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Корпорации, реорганизации Корпорации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Корпорации.

При смене формы собственности Корпорации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Корпорации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Корпорации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия настоящего договора на срок до трех лет.

При ликвидации Корпорации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В случае признания в судебном порядке Корпорации несостоятельной (банкротом) Договор сохраняет свое действие на весь период применяемых в деле о банкротстве процедур банкротства (наблюдение, внешнее управление, конкурсное производство, финансовое оздоровление).

Работодатель и Профсоюз обязуются своевременно разъяснять работникам Корпорации цели, задачи и возможные последствия реорганизации, изменения структуры и формы собственности как в целом для акционерного общества, так и для его работников.

Статья 1.7

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 на основании представленной Профсоюзом не позднее 30 сентября предшествующего года предварительной сметы.

Статья 1.8

Стороны, подписавшие настоящий Договор, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства соглашений о социальном партнерстве, участником которых является Корпорация.

Статья 1.9

При создании дочерних обществ на базе структурных подразделений Корпорации Работодатель и Профсоюз основного общества содействуют переговорному процессу по сохранению в этих обществах условий Коллективного договора основного общества на период действия данного договора.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Статья 2.1

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, установленных ст.24 ТК РФ, для согласования интересов работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений, создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие Корпорации, повышение уровня жизни работников и их социально-правовую защиту. Взаимодействие сторон на принципах социального партнерства должно способствовать реализации мер, направленных на:

– достижение высокого уровня производственно-экономических показателей;

– внедрение инновационных технологий, современного высокопроизводительного и высокотехнологического оборудования и, на этой базе, повышение производительности труда;

- привлечение и закрепление на предприятии молодежи;
- повышение престижа рабочих и инженерных профессий.

Статья 2.2

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.

Работодатель обязуется:

Статья 2.3

Признавать Первичные профсоюзные организации Профавиа в качестве представительного органа работников Корпорации при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по регулированию трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Статья 2.4

Не совершать действий, которые могут повлечь ограничение прав Профсоюза, препятствовать осуществлению его уставной деятельности.

Статья 2.5

Обеспечивать реализацию права на беспрепятственное посещение Корпорации представителями Профавиа, где работают члены Профавиа, с соблюдением порядка допуска на режимные объекты.

Статья 2.6

Обеспечить работникам, перешедшим из Корпорации на выборные должности в Первичные профсоюзные организации Профавиа, действующие в Корпорации в период занятия выборной должности, а также штатным работникам первичных профсоюзных организаций предоставление таких же трудовых гарантий и льгот, какие предоставляются работникам Корпорации по настоящему Коллективному договору. Для этого Работодатель на основании мотивированного ходатайства перечисляет первичным профсоюзным организациям денежные средства, необходимые для производства соответствующих выплат указанным работникам. Работодатель распространяет также на указанных работников действие Положения о негосударственном пенсионном обеспечении работников АО «РСК «МиГ».

Статья 2.7

Своевременно информировать Профсоюз о намечающихся крупных структурных изменениях в Корпорации, а также обеспечивать Профсоюз Корпорации информацией по социально-трудовым вопросам.

Представлять в срок не позднее 10 рабочих дней по запросам руководителей Профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам и иную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и контроля за исполнением данного договора.

Статья 2.8

С учетом мнения Профсоюза:

- утверждать Правила внутреннего трудового распорядка и вносить в них изменения;
- вводить суммированный учет рабочего времени;
- утверждать графики ежегодных оплачиваемых отпусков;
- принимать локальные нормативные акты по оплате труда и премированию;
- производить индексацию заработной платы;
- принимать локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;
- утверждать инструкции по охране труда;
- принимать участие в рассмотрении иных вопросов в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Соблюдать порядок учета мнения Профсоюза в рассмотрении иных вопросов в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и соглашений о социальном партнерстве, участником которых является Корпорация.

Статья 2.9

Приглашать представителя Профсоюза на совещания, проводимые для обсуждения трудовых вопросов, в том числе вопросов охраны труда, а также социально-бытовых вопросов, возникающих в деятельности Корпорации.

Статья 2.10

Знакомить с настоящим Договором, локальными актами Корпорации, принятыми в соответствии с его положениями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу. Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего Договора, информировать работников об итогах производственно-хозяйственной деятельности и перспективах экономического и социального развития АО «РСК «МиГ» путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, местную печать и пр.

Профсоюз обязуется:

Статья 2.11

Содействовать Работодателю в реализации Коллективного договора.

Проводить организационную и разъяснительную работу среди работников Корпорации, направленную на выполнение обязательств коллективного договора.

Статья 2.12

Содействовать Работодателю в решении вопросов выполнения производственных планов, повышения производительности труда, укрепления трудовой дисциплины, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей, соблюдения трудового законодательства.

Статья 2.13

Способствовать развитию трудового соревнования, обеспечивающего более эффективную деятельность Корпорации.

Статья 2.14

Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

Статья 2.15

Оказывать работникам помощь в изучении ТК РФ и другой нормативной документации по вопросам социально-трудовых отношений, в том числе посредством правового всеобуча.

Статья 2.16

Защищать права членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов при индивидуальных трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной приостановкой деятельности, сокращением рабочих мест, своевременностью выплаты заработной платы.

Статья 2.17

Не организовывать забастовок, бойкотов, пикетирований и других действий, направленных на перерыв в работе, при условии выполнения Работодателем обязательств по настоящему Договору.

Статья 2.18

Не разглашать сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно в результате ведения коллективных переговоров.

Стороны согласовали:

Статья 2.19

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом могут организовывать на предприятии производственное соревнование в целях усиления моральной и материальной заинтересованности работников Корпорации в повышении эффективности производства, улучшении качества выпускаемой продукции и своевременного выполнения производственных заданий.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

Статья 3.1

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Статья 3.2

Трудовой договор с работником, поступающим в Корпорацию, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон договора. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий работников утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Статья 3.3

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Статья 3.4

С вновь принимаемыми в Корпорацию работниками заключаются трудовые договоры на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Статья 3.5

Трудовые книжки и вкладыши к ним выдаются работникам Корпорации за соответствующую плату, размер которой определяется исходя из расходов на их приобретение.

Работникам, имеющим трудовой стаж на предприятии 10 и более лет, вкладыши к трудовым книжкам выдаются бесплатно за счет средств Корпорации.

Статья 3.6

Не допускается принуждение работников Работодателем:

- к переходу на режим неполного рабочего времени;
- к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;
- к подписанию (подаче) заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации Корпорации или в связи с сокращением численности или штата;
- к расторжению трудового договора, заключенного на неопределенный срок, с работниками при достижении пенсионного возраста с целью заключения

срочного трудового договора по аналогичной должности (аналогичной профессии, специальности) в том же подразделении Корпорации.

Статья 3.7

- Работодатель не вправе:
- требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;
- препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав, преследовать работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав;
- изменять определенные сторонами условия трудового договора, ухудшающие положение работников по причинам, не связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Статья 4.1

Рабочее время и время отдыха работников Корпорации регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель ежегодно не позднее 30 ноября с учетом мнения Профсоюза утверждает график работы АО «РСК «МиГ» на следующий год, в котором в соответствии с частью 2 статьи 111 ТК РФ второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется с учетом интересов коллектива и создания лучших условий для отдыха работников.

Для работников, режим рабочего времени и времени отдыха которых отличается от общих правил, установленных Работодателем, такой режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается трудовым договором.

Графики сменности работы предприятия составляются работодателем в порядке, установленном статьей 103 ТК РФ. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Статья 4.2

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю.

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, принятым с учетом мнения Профсоюза.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Коллективного договора с учетом специальной оценки условий труда.

Статья 4.3

В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профсоюза и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Статья 4.4

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет). По соглашению сторон указанным лицам может предоставляться возможность работать в режиме гибкого рабочего времени.

Статья 4.5

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через три часа, продолжительностью не менее тридцати минут каждый.

При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем с учетом пожеланий матери.

Статья 4.6

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Статья 4.7

Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Работникам моложе восемнадцати лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

Очередные и дополнительные отпуска работникам Корпорации, относящимся к льготным категориям (работники моложе 18 лет, ветераны ВОВ, почетные доноры РФ), предоставляются по их желанию в удобное для них время.

Статья 4.8

Удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней, предоставляется штатным работникам Службы защиты государственной тайны и корпоративной безопасности, непосредственно занятым на работах, связанных с защитой государственной тайны.

Статья 4.9

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Корпорации:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- имеющим особый характер работы;
- с ненормированным рабочим днем.

Порядок, продолжительность и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливаются локальными нормативными актами Корпорации, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза, и включаются в трудовые договоры с работниками.

Статья 4.10

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, осуществляющим управление воздушным движением, имеющим свидетельство руководителя полетов (в том числе старшего) за работу с вредными и особыми условиями труда продолжительностью не менее 7 и не более 33 календарных дней (статьи 116-118 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 173а подраздела Д раздела XXXIII Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, действующие на территории Российской Федерации до принятия иных нормативных правовых актов на основании статьи 423 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на указанный дополнительный отпуск, и условия его предоставления определяются «Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на

дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20 (статья 423 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам лётного состава воздушных судов подразделений экспериментальной авиации, состоящим в штате экипажа воздушных судов, а также участникам испытаний в полёте, в зависимости от годового налёта часов, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7, но не более 36 рабочих дней, за фактически отработанное время в этих условиях (ст.116-118 ТК РФ). Расчет продолжительности дополнительного отпуска производится по правилам ЦП МАП № 287 от 26.10.1982г., в части не противоречащей действующему законодательству.

Статья 4.11

Женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Статья 4.12

Работникам Корпорации, направляемым в длительные командировки в страны с тяжелыми климатическими и эпидемиологическими условиями, устанавливаются иные гарантии в соответствии с локальными нормативными актами Корпорации и дополнительным соглашением к трудовому договору.

Статья 4.13

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами в возрасте до 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Статья 4.14

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен) ему предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который может быть присоединен к очередному отпуску.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Статья 4.15

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника определяется как суммирование всех дополнительных оплачиваемых отпусков с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Статья 4.16

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы на предприятии. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения 6 месяцев.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы в Корпорации оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- лицам, работающим по совместительству.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя.

При составлении графиков отпусков учитываются пожелания работников, при этом предоставляемые отпуска не должны нарушать нормального хода работы Корпорации.

Статья 4.17

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Статья 4.18

При составлении графика отпусков для обеспечения нормального хода работы Корпорации устанавливаются следующие ориентиры по распределению отпусков:

- I квартал – 15% общей численности;
- II квартал – 32% общей численности;
- III квартал – 38% общей численности;
- IV квартал – 15% общей численности.

Процентное соотношение по распределению отпусков в подразделениях устанавливается без учета категорий работников, имеющих право на использование отпуска в удобное для них время.

Статья 4.19

Супругам, родителям и детям, работающим в одной Корпорации, по согласованию с руководителем подразделения, может предоставляться право на одновременный уход в отпуск.

Статья 4.20

Отпуск при работе по совместительству предоставляется работнику одновременно с отпуском по основному месту работы.

Статья 4.21

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Статья 4.22

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Корпорации (его подразделений), допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 4.23

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 4.24

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, предусмотренных абзацем 2 настоящей статьи).

Статья 4.25

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

Статья 4.26

Отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться работнику по уважительным причинам по его письменному заявлению. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон.

Статья 4.27

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ, ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- работникам, которые награждены корпоративными наградами: «Медаль академика А.И.Микояна», «Медаль Генерального директора П.А.Воронина», Медаль «За 50 лет безупречного труда» с присвоением звания «Почетный ветеран труда НАЗ «Сокол» - до 5 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет; ребенка-инвалида до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году.

Статья 4.28

Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней в течение рабочего года в стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, не включаются.

Статья 4.29

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящего пункта, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Оплата труда

Статья 5.1

Заработная плата (оплата труда работников) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Статья 5.2

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

Статья 5.3

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Корпорации системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальными нормативными актами Корпорации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Статья 5.4

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 с учетом мнения Профсоюза.

Статья 5.5

Оплата труда работников производится в соответствии с утвержденными в Корпорации с учётом мнения Профсоюза 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 достигнутого уровня в соответствии с действующими на момент заключения настоящего договора системами и условиями оплаты труда Корпорации и ее структурных объединений и менее установленного региональными соглашениями по МРОТ.

Работодатель обязуется:

Статья 5.6

Не допускать снижения в сторону уменьшения уровня оплаты труда работников, сложившегося на дату заключения Коллективного договора, при неизменных существенных условиях труда.

Статья 5.7

Обеспечить уровень средней заработной платы в Корпорации в размере не менее трех прожиточных минимумов.

Стремиться довести уровень средней заработной платы в Корпорации в 2018 году до 3,5 прожиточных минимумов, в 2019 году до 4 прожиточных минимумов.

В случае, если средняя заработная плата в Корпорации и (или) ее структурных объединениях ниже значений, указанных в данной статье, Профсоюз может инициировать разработку совместно с Работодателем программы ее поэтапного увеличения в пределах сроков действия данного договора.

В целях обеспечения конкурентоспособного уровня заработной платы в структурных объединениях Корпорации поддерживать ее уровень не ниже достигнутого на момент заключения данного договора.

Статья 5.8

Обеспечить величину гарантированной части заработной платы в структуре фонда оплаты труда Корпорации не менее 50%, путем совершенствования систем оплаты труда, действующих в Корпорации, в том числе и через увеличение тарифных ставок и окладов (должностных окладов) в связи с ростом потребительских цен, не допуская снижения уровня гарантированной части заработной платы по структурным объединениям, сложившегося на дату заключения Коллективного договора. Стремиться к обеспечению величины гарантированной части заработной платы в структуре фонда оплаты труда Корпорации в 2019 г. не менее 60%.

Статья 5.9

Осуществлять тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов работникам с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и

профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

Статья 5.10

Устанавливать должностные оклады и часовые тарифные ставки работников в пределах, утвержденных локальными нормативными актами Корпорации, принятыми с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

Статья 5.11

Пересмотр тарифных ставок (окладов) работников производить в порядке, установленном локальными нормативными актами Корпорации, принятыми с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

Статья 5.12

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 с учётом мотивированного мнения Профсоюза.

Статья 5.13

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

Статья 5.14

Стремиться соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% с самой низкой не более, чем 6 раз.

Статья 5.15

Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Статья 5.16

До 12 числа месяца, следующего за расчетным, выдавать работникам расчетные листки с извещением о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Статья 5.17

Выплату заработной платы производить каждые полмесяца, 30 числа расчетного месяца за первую половину месяца и 15 числа месяца, следующего за расчетным, - за вторую половину месяца.

Статья 5.18

Заработную плату выплачивать работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении

работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. По письменному заявлению работника заработная плата может выплачиваться путем перечисления на его лицевой счет в банке (в том числе на банковскую карточку) за счёт Работодателя.

Статья 5.19

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже установленных статьей 236 ТК РФ, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется исходя из фактически не выплаченных в срок сумм.

Статья 5.20

Оплату сверхурочной работы производить за первые два часа работы в полуторном размере часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час, за последующие часы - в двойном размере часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы.

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

В случае не предоставления компенсации за сверхурочную работу в форме дополнительного времени отдыха в течение 12 месяцев со дня проведения сверхурочной работы, работнику взамен дополнительного времени отдыха по его заявлению может быть произведена доплата за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Статья 5.21

Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере:

- сельщикам - не менее чем по двойным сельским расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

В случае не предоставления дней отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни в течение 12 месяцев со дня проведения работы в выходной или нерабочий праздничный день, а также в случае увольнения работника, работнику взамен отгула по его заявлению может быть произведена доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни в соответствии с частью 1 данной статьи или эти не использованные отгулы, по соглашению сторон, могут быть присоединены к оплачиваемому отпуску.

Статья 5.22

В нерабочие праздничные дни, установленные ст.112 ТК РФ, в которые работники не привлекались к работе, в том числе находились в очередном отпуске, производить выплату дополнительного вознаграждения рабочим, оплата труда которых производится по часовым тарифным ставкам, из расчета средней заработной платы, исчисленной в соответствии со ст.139 ТК РФ.

Статья 5.23

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплату труда производить в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Статья 5.24

Брак не по вине работника оплачивать наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Статья 5.25

Время простоя по вине Работодателя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Статья 5.26

При отвлечении работников от основной производственной деятельности на мероприятия, проводимые Корпорацией (подготовка баз отдыха и т.п.) оплату их труда производить из расчета не менее их среднего заработка по месту основной работы.

Работник вправе:

Статья 5.27

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

на работах по непосредственному обслуживанию особо опасных видов производств, оборудования.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

В АО «РСК «МиГ» устанавливаются следующие доплаты, надбавки и выплаты:

Статья 5.28

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 с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

Статья 5.29

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу, работников допущенных к государственной тайне на постоянной основе в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 г. №573 на основании приказа Генерального директора Корпорации.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) составляет:

– за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» – 50-75%;

– за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30-50%;

– за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10-15%, без проведения проверочных мероприятий - 5-10%.

Надбавку за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

Размер процентной надбавки к должностному окладу устанавливается при стаже работы:

- от 1 до 5 лет – 10%,
- от 5 до 10 лет – 15%,
- от 10 лет и выше – 20%.

Статья 5.30

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с локальными нормативными актами Корпорации и в рамках фонда оплаты труда подразделения.

Статья 5.31

Доплаты за работу в вечернюю и ночную смены вводятся только для работников, занятых в многосменном режиме. Многосменным считается такой режим, когда в Корпорации или в его подразделениях (производствах, цехах, отделах, участках и т.п.) в течение суток работа организована в 2 и более смены, продолжительность каждой из которых не менее установленной законодательством продолжительности рабочего дня. Смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной. Смена, непосредственно предшествующая ночной, считается вечерней.

Иные режимы работы (разделение дня на части, суточные дежурства и т.п.) к многосменному режиму не относятся. Доплата за работу в вечернюю смену производится в размере 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечерней смене, не приходящейся на ночное время. Доплата за ночное время производится в размере 40% за каждый час работы в ночное время, приходящееся на вечернюю смену.

Доплата за работу в ночную смену производится в размере 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночную смену.

Статья 5.32

Доплаты за работу по графикам суммированного учета рабочего времени (непрерывный график) в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Статья 5.33

Ежемесячная доплата за непрерывный стаж работы. Условия начисления и размер доплат определяются локальными нормативными актами Корпорации.

Статья 5.34

При повременной системе оплаты труда бригадирам производится доплата согласно локальным нормативным актам Корпорации, принятым с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

Статья 5.35

На период освоения нового производства (продукции) работникам производится доплата до прежнего уровня средней заработной платы сроком до 6 месяцев.

Статья 5.36

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет при сокращенной (не менее 35 часов в неделю) продолжительности работы выплачивается с доплатой до размера среднемесячной оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю).

Статья 5.37

Локальными нормативными актами Корпорации, издаваемыми Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза, в Корпорации устанавливаются стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Статья 5.38

В Корпорации, в соответствии с действующими положениями, с учетом мотивированного мнения Профсоюза, производятся следующие виды единовременных 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 в соответствии с локальными нормативными актами Корпорации, принятыми с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

Статья 5.39

Премирование работников Корпорации осуществляется на основании локальных нормативных актов Корпорации, принимаемых с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

Статья 5.40

При сокращении численности или штата работников выходное пособие выплачивается из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства.

Нормирование труда

Статья 5.41

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

При необеспечении указанных выше условий, работникам, не выполняющим нормы выработки, начисление и выплата заработной платы производится из расчета средней заработной платы в соответствии со статьей 155 ТК РФ.

Статья 5.42

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции отдельным работником, бригадой за счет применения по собственной инициативе новых приемов труда передового опыта, совершенствования своими силами рабочих мест не является основанием для пересмотра норм.

Статья 5.43

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения Профсоюза.

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

6. ЗАНЯТОСТЬ, РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель и Профсоюз признают занятость, как важнейшее условие благополучия работника и будут стремиться к принятию всех необходимых мер по сохранению рабочих мест.

Стороны договорились о постоянных взаимных консультациях по вопросам занятости.

Работодатель обязуется:

Статья 6.1

Обеспечивать занятость работников и проводить кадровую политику на основе:

- соблюдения условий трудовых договоров с работниками, коллективных договоров и соглашений, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством РФ;
- реализации мер, предусмотренных данным Договором по защите прав трудящихся;
- создания условий для профессиональной подготовки, повышения квалификации и профессиональной переориентации работников Корпорации.

Статья 6.2

В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Корпорации, организовывать профессиональное обучение на производстве за счет средств Корпорации на условиях договора, заключенного между работником и Работодателем.

Статья 6.3

В целях привлечения и закрепления кадров в Корпорации заключать договоры с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для Корпорации специальностям с последующей отработкой выпускниками определенного срока.

Статья 6.4

При направлении по инициативе Работодателя работников на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за ними на весь период обучения сохранять среднюю заработную плату.

Статья 6.5

При повышении квалификационных разрядов или при ином продвижении по работе учитывать результаты профессиональной аттестации после прохождения работниками обучения на производстве, общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также получение ими соответствующего высшего и среднего профессионального образования.

Статья 6.6

Предоставлять Профсоюзу информацию о мероприятиях организационно-производственного характера, влекущих сокращение рабочих мест.

Статья 6.7

Совместно с Профсоюзом осуществлять работу по прогнозированию высвобождения работников, определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Статья 6.8

При принятии решения о сокращении численности или штата работников Корпорации и возможном расторжении трудовых договоров с ними по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу,

а также в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерием массового увольнения является сокращение численности или штата работников в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Статья 6.9

При массовом увольнении в течение трех месяцев с момента уведомления Профсоюза о предстоящем массовом сокращении до начала проведения соответствующих мероприятий проводить с Профсоюзом переговоры, обмениваться информацией и осуществлять иную работу, направленную на неукоснительное соблюдение требований трудового законодательства при проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников.

Статья 6.10

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников Корпорации предупреждать работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Работодатель предоставляет работникам, высвобождаемым по сокращению численности или штата Корпорации, за два месяца до увольнения свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы за время отсутствия по основной работе.

Статья 6.11

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производить с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

Статья 6.12

При сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

Статья 6.13

Организовать в своем учебном центре переобучение высвобождаемых работников рабочим профессиям по их заявлению на предполагающиеся вакансии при сокращении рабочих мест в Корпорации.

Статья 6.14

За работниками НАЗ «Сокол» - филиала АО «РСК «МиГ», высвобождаемыми из Корпорации в связи с сокращением численности или штата,

до их трудоустройства сохранять право пользования расположенной на территории филиала МЧУ «МСЧ завода «Сокол» в рамках программы обязательного медицинского страхования, а при наличии звания «Ветеран труда завода» - сохранять это право на весь период прикрепления к данному лечебному учреждению.

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.

Сознавая важность работы с молодёжью (работники до 35 лет), с целью сохранения и развития кадрового потенциала Корпорации, эффективного участия молодых работников и специалистов в реализации производственных планов Корпорации, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи.

Стороны обязуются:

Статья 7.1

Содействовать работе молодёжных советов, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности Корпорации.

Статья 7.2

Совместно с Советом молодежи принимать участие в разработке программы по работе с молодежью. Предусматривать в бюджете Корпорации и Профсоюза расходы для поддержки деятельности молодежных советов, в соответствии с согласованной сметой.

Статья 7.3

Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также организовывать работу Совета наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала Корпорации.

Статья 7.4

Содействовать развитию молодежного движения в подразделениях предприятия, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению звания «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист» в соответствии с Положениями, согласованными с Профсоюзом.

Обобщать и распространять опыт работы молодежных Советов Профавиа и иных молодежных организаций, направленный на привлечение молодых рабочих и специалистов к активному участию в работе Корпорации и его подразделений.

Содействовать участию молодых работников Корпорации в региональных (и других) молодёжных конкурсах профессионального мастерства.

Работодатель обязуется:

Статья 7.5

Предоставлять Совету молодежи в безвозмездное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещение, средства связи.

Статья 7.6

Обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования по целевому направлению Корпорации.

Статья 7.7

Закреплять наставников за молодыми работниками и выплачивать надбавку наставникам в порядке и размерах, определяемых локальными нормативными актами Корпорации.

Статья 7.8

Обеспечить молодым специалистам, поступившим в Корпорацию для дальнейшего повышения уровня научной подготовки и углубления знаний, прохождения стажировки в течение первого года работы в Корпорации.

В соответствии с действующим Положением о порядке установления и выплаты надбавок молодым рабочим и специалистам устанавливать надбавку к окладу молодым специалистам, поступившим в Корпорацию.

Статья 7.9

Работникам, направленным на обучение Корпорацией или поступившим самостоятельно по заочной и очно-заочной формам обучения, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ.

Статья 7.10

Оплачивать по ходатайству Службы по работе с персоналом обучение направленных Корпорацией молодых работников в высших и средних специальных учебных заведениях на условиях заключённых договоров.

Статья 7.11

Сохранять среднюю заработную плату молодым работникам и молодым специалистам на период переподготовки и повышения квалификации по направлению Корпорации не реже 1 раза в 3 года.

Работодатель вправе:

Статья 7.12

Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

Статья 7.13

Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы для выполнения мероприятий, предусмотренных Планом работы Совета молодежи, не освобожденного от основной работы председателя молодежного совета (ответственного за работу с молодежью), а также членов Совета молодежи.

Профсоюз обязуется:

Статья 7.14

Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, способствовать включению их в кадровый резерв Корпорации.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЯ.

В целях обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, устранения причин производственного травматизма и улучшения экологической ситуации

Работодатель обязуется:

Статья 8.1

Обеспечить безопасные условия труда, внедрение системы охраны труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, а также поддержание условий, соответствующих требованиям санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для производственных и служебных помещений.

Статья 8.2

Для реализации задач в области охраны труда заключать ежегодное соглашение по улучшению условий и охраны труда с учетом предложений работников Корпорации. Расходование денежных средств, направляемых на выполнение мероприятий в рамках соглашения 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 соглашением, учитываются Работодателем в проекте бюджета на основании предварительной сметы, представленной Профсоюзами в течение 30 дней с даты подписания соглашения.

Статья 8.3

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, организовать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Статья 8.4

Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами Корпорации, принятыми с учетом мнения Профсоюза.

Принимать меры по устранению выявленных отклонений от гигиенических норм и требований охраны труда, разрабатывать, при необходимости, мероприятия по улучшению условий труда. До устранения вредных и опасных факторов устанавливать работникам, занятым на этих работах, льготы и компенсации, предусмотренные законодательством, соглашениями и настоящим Коллективным договором.

Статья 8.5

При проведении специальной оценки условий труда работников в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включать представителей Профсоюза.

Статья 8.6

При наличии жалобы работника или иных данных, дающих основание предполагать ухудшение условий труда, связанных с превышением предельно допустимых нормативов, проводить внеплановую специальную оценку условий труда работника на его рабочем месте.

Статья 8.7

Обеспечивать своевременную бесплатную выдачу, хранение и стирку сертифицированных: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам в соответствии с установленными нормами.

Проводить замену или ремонт средств индивидуальной защиты, пришедших в негодность по не зависящим от работника причинам, до истечения установленного срока носки.

Обеспечивать своевременную бесплатную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с нормами.

В случае производственной необходимости, на основании результатов специальной оценки условий труда с учетом мотивированного мнения Профсоюза устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты, превышающие нормы.

Статья 8.8

Обеспечивать своевременную и бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 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 или других равноценных пищевых продуктов.

Статья 8.9

Организовать на базе профилактория МЧУ «МСЧ завода «Сокол» профилактическое лечение работников виброопасных профессий, а также работников, работающих в условиях с повышенной интенсивностью и напряженностью труда.

Статья 8.10

В случаях установления степени утраты профессиональной трудоспособности работником по основной профессии в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием при необходимости, подтвержденной учреждением медико-социальной экспертизы, производить профессиональную переподготовку и трудоустройство за счет средств Работодателя или Фонда социального страхования.

Статья 8.11

При переводе работника, в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним средний заработок по прежней работе - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Статья 8.12

В случае приостановки работ в организации, в цехе, на участке, рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, сохранять за работником место работы, должность и средний заработок за все время простоя.

Статья 8.13

Сокращать время пребывания на рабочих местах при температуре воздуха выше (ниже) допустимых величин в соответствии с СанПиН- 2.2.44.548-96.

Обеспечить соблюдение нормального температурного режима в цехах и отделах Корпорации.

В условиях экстремально высоких (низких) температур и (или) задымления работодатель и профсоюзный комитет проводят консультации по выработке мер предотвращения (минимизации) неблагоприятного воздействия указанных факторов на здоровье и работоспособность работников.

Статья 8.14

Обеспечить в подразделениях регулярное обновление и укомплектованность аптек для оказания первой медицинской помощи.

Статья 8.15

Обеспечить установку кулеров с чистой питьевой водой или фильтров для очистки питьевой воды в подразделениях и комнатах отдыха и приема пищи.

Статья 8.16

Обеспечить бесперебойную работу душевых и других санитарно-бытовых помещений, постоянно содержать их в надлежащем состоянии, снабжать санитарно-бытовые помещения общего пользования мылом и моющими

средствами в достаточном количестве.

Статья 8.17

Обеспечить своевременную подготовку помещений, зданий, дворов и территорий Корпорации к работе в осенне-зимний период года в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма (на территории предприятия).

Статья 8.18

Разрабатывать и утверждать с учетом мнения Профсоюза инструкции по охране труда.

Статья 8.19

Информировать работников во время вводного инструктажа при приеме на работу об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средствах, отраженных в картах специальной оценки условий труда рабочего места.

Статья 8.20

Оснащать кабинет охраны труда необходимой мебелью, компьютерной техникой, средствами наглядной агитации, законодательными и нормативными актами, технической и учебной литературой.

Статья 8.21

Обеспечивать закупку (или создание) и размещение стендов по охране труда в каждом производственном помещении с агитационной информацией по соблюдению требований охраны труда.

Статья 8.22

Уведомлять приказом по Корпорации все структурные подразделения организации о вновь избранных уполномоченных по охране труда.

Статья 8.23

Предоставлять уполномоченным по охране труда Профсоюза еженедельно до 2 часов для исполнения ими своих обязанностей с сохранением заработной платы по основной работе.

Статья 8.24

Поощрять уполномоченных по охране труда по представлению Профсоюза за активную работу.

Статья 8.25

Предоставлять уполномоченным по охране труда Профсоюза возможность принимать участие в мероприятиях, посвященных охране труда (выставках, семинарах-совещаниях, конференциях) 3 рабочих дня в год с сохранением заработной платы по основной работе.

Статья 8.26

Оказывать содействие и необходимую помощь уполномоченным по охране труда.

Статья 8.27

Принимать меры по устранению нарушений, выявленных техническими инспекторами труда Профсоюза.

Статья 8.28

Обеспечивать условия для осуществления Профсоюзом контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда.

Профсоюз обязуется:

Статья 8.29

Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профавиа по вопросам условий и охраны труда.

Статья 8.30

Участвовать в разработке и пересмотре правил и норм по охране труда.

Организовывать выборы уполномоченных по охране труда в структурных подразделениях Корпорации.

Статья 8.31

Постоянно совместно с уполномоченными по охране труда Профсоюза осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвовать в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролировать возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявлять обязательные к рассмотрению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

Статья 8.32

Обеспечить гласность наличия и выдачи путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха средствами наглядной агитации в цехах и отделах.

Стороны обязуются:

Статья 8.33

Ежегодно проводить смотр-конкурс на звание лучший уполномоченный по охране труда Корпорации, материалы о работе лучшего уполномоченного по охране труда Корпорации направлять в Профавиа для участия в смотре-конкурсе на звание лучший уполномоченный по охране труда Профавиа среди предприятий авиационной промышленности.

Статья 8.34

Осуществлять постоянный контроль за соблюдением требований правил и норм по охране труда, промышленной безопасности и производственной санитарии, за выполнением мероприятий по охране труда, охране окружающей природной среды, противопожарной безопасности и гражданской обороны.

В соответствии с комплексной системой управления охраной труда проводить проверки цехов комиссиями 1, 2, 3 степени контроля.

Статья 8.35

По жалобам и заявлениям работников Корпорации обеспечить проверку правильности выдачи и оплаты листов нетрудоспособности путем рассмотрения на Комиссии по социальному страхованию, включающей в свой состав представителей Работодателя и Профсоюза.

Статья 8.36

Ежегодно проводить анализ производственного травматизма, подведение итогов выполнения мероприятий, намеченных в результате расследования несчастных случаев за прошедший год.

Статья 8.37

Организовывать и обеспечивать эффективную работу в комитете (комиссии) по охране труда представителей Работодателя и Профсоюза с сохранением заработной платы на период исполнения ими в рабочее время обязанностей по охране труда, контролю за обеспечением здоровых и безопасных условий в соответствии с локальными нормативными актами Корпорации.

Статья 8.38

Сотрудничать в целях обеспечения безопасности труда, улучшения условий труда, организации медицинского обслуживания, профилактического и санаторно-курортного лечения.

Стороны согласовали:

Статья 8.39

В подразделениях по инициативе работников возможно проведение силами работников подразделения по согласованию с руководителем подразделения производственной физкультуры для снижения утомляемости, заболеваемости, в том числе профзаболеваний.

Работник обязан:

Статья 8.40

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Статья 8.41

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Статья 8.42

Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой нештатной ситуации (несчастном случае, неисправном оборудовании, ухудшении самочувствия и т.д.).

9. СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ КОРПОРАЦИИ.

Стороны считают необходимым соблюдение прав работников на страховое обеспечение как одну из форм социальной защиты, и с этой целью обязуются:

Статья 9.1

Не допускать снижения уровня социальных гарантий работников, обеспечить контроль со стороны Профсоюза за целевым распределением и использованием страховых взносов Корпорации в государственные внебюджетные фонды в соответствии с действующим законодательством РФ.

Статья 9.2

Считать приоритетными направлениями страхового обеспечения:

- государственное пенсионное страхование;
- обязательное медицинское страхование;
- социальное страхование;
- страхование от несчастных случаев на производстве.

Статья 9.3

Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в Корпорации образовывается комиссия по социальному страхованию из представителей Работодателя и Профсоюза. Комиссия решает вопросы о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей, о распределении застрахованным лицам путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха, за счет средств фонда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

Комиссия социального страхования в Корпорации работает в соответствии с положением, согласованным с Профсоюзом.

Работодатель обязуется:

Статья 9.4

Обеспечить добровольное медицинское страхование работников Корпорации, начиная с 2018 г. Выбор страховой компании производится по результатам конкурентной закупки. Условия добровольного медицинского страхования определяются ежегодно Работодателем по согласованию с Профсоюзом перед проведением процедуры конкурентной закупки.

Право на получение полисов добровольного медицинского страхования имеют штатные работники Корпорации (кроме совместителей), срок трудового договора у которых не менее одного года после окончания срока испытания (при отсутствии испытания - с момента оформления приема на работу).

Статья 9.5

Обеспечить по согласованию с Профсоюзом работников Корпорации путевками в санатории и дома отдыха, за счет средств Фонда социального страхования.

Решение о выделении путевок принимается комиссиями по социальному страхованию Корпорации и оформляется соответствующим протоколом.

Статья 9.6

Своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, в Фонд социального страхования и Фонд обязательного медицинского страхования.

Статья 9.7

За счет своих средств осуществлять все виды обязательного страхования работников, в том числе страхование их от несчастных случаев на производстве.

При наступлении страхового события в результате несчастного случая на производстве Работодатель обеспечивает оформление всех необходимых документов.

Статья 9.8

Страховать жизнь и здоровье членов экипажа воздушного судна при исполнении ими служебных обязанностей в соответствии с Воздушным кодексом РФ от 19.03.1997 г. № 60-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

Страховая сумма каждого члена экипажа воздушного судна устанавливается в размере, не менее:

- 1) пять тысяч минимальных размеров оплаты труда (МРОТ), установленных законом РФ на момент страхования, для члена экипажа экспериментальной авиации;
- 2) две тысячи МРОТ - для члена экипажа летно-транспортных подразделений.

Статья 9.9

Выплачивать работникам все виды пособий социального страхования, установленных законодательством, в том числе:

- по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;
- ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- по случаю рождения ребенка;
- на погребение.

Статья 9.10

Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в Пенсионный фонд РФ; информировать работников о применении списков производств, работ, профессий, должностей, показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии; по письменному заявлению работника выдавать справки о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование.

Статья 9.11

Своевременно оформлять гражданам, впервые поступающим на работу в Корпорацию, страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования.

Статья 9.12 Содействовать работе комиссий по пенсионным вопросам и по социальному страхованию.

Профсоюз обязуется:

Статья 9.13

Осуществлять общественный контроль за своевременным и в полном объеме перечислением Работодателем страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды (Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Московский городской и Нижегородский областной фонды обязательного медицинского страхования).

Статья 9.14

Контролировать достоверность сведений о застрахованных лицах, передаваемых Корпорацией в территориальный пенсионный фонд.

Статья 9.15

Принимать участие в работе комиссии по пенсионным вопросам, в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств Фонда социального страхования Российской Федерации, периодически информировать о работе комиссий членов трудового коллектива.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Забота о здоровье и социальном обеспечении работников Корпорации и членов их семей является одной из важнейших задач. Стороны будут стремиться сохранить социальные гарантии, льготы и компенсации в соответствии с ежегодно утверждаемой сметой.

Статья 10.1

Социальные гарантии и льготы по данному разделу не предоставляются работникам, привлекавшимся в течение года к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за совершение правонарушений по месту работы.

Предоставление социальных гарантий и льгот работникам Корпорации производится Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Работодатель обязуется:

Статья 10.2

Обеспечить работу и развитие действующих в Корпорации объектов культуры, спорта и отдыха, медицинских и оздоровительных учреждений, детских оздоровительных лагерей, производить их ремонт и реконструкцию в пределах утвержденных смет.

Без согласования с Профсоюзом не допускать закрытия и перепрофилирования объектов, указанных в данной статье, за исключением случаев, когда решение о закрытии (перепрофилировании) принято органами управления Корпорации.

Статья 10.3

Организовать совместно с Профсоюзом летний отдых детей, родителей с детьми из числа работников Корпорации в ДОЛ «Чайка», на базе отдыха «Старт», в

детских оздоровительных лагерях иных регионов, за исключением Москвы и Московской области, - при наличии дотации из бюджета соответствующего региона, а также отдых в зимний период родителей с детьми в МБО «Чайка».

Статья 10.4

Дотировать детские путевки в оздоровительный лагерь «Чайка» Корпорации, реализуя путевки для детей работников по цене, не превышающей 10% их полной стоимости; для внуков и внучек работников Корпорации по цене 20% от полной стоимости путевки; в детские оздоровительные лагеря иных регионов, за исключением Москвы и Московской области, по цене 20% их полной стоимости - при условии получения дотации из бюджета соответствующего региона.

Статья 10.5

При проведении соревнований и коллективных выездов на базы отдыха Корпорации и в иные места предоставлять автотранспорт за счет Корпорации по заявкам подразделений в пределах утвержденных лимитов в рамках бюджета Корпорации на текущий финансовый год.

В целях пропаганды здорового образа жизни, укрепления здоровья работников Корпорации совместно с Профсоюзом оборудовать и оснастить помещения (открытые площадки) для занятий физкультурой и спортом в структурных объединениях Корпорации, в пределах согласованной сметы.

Статья 10.6

Производить текущие и капитальные ремонты, приобретать необходимый инвентарь и оборудование, обеспечивать уборку, освещение, отопление и охрану помещений социальных объектов, в соответствии с ежегодно утверждаемой сметой.

Статья 10.7

Организовать горячее питание всех смен по месту работы в специально установленное время (обеденный перерыв) в структурных объединениях (филиалах) Корпорации.

Обеспечить наличие в ассортименте блюд необходимый набор комплексного обеда по цене, согласованной с Профсоюзом, используя для этого, в том числе, дотацию на питание для работников Корпорации, предусмотренную локальными нормативными актами Корпорации.

Статья 10.8

Совместно с Профсоюзом организовывать для не пользующихся столовой работников комнаты для приема пищи в пределах согласованной сметы.

Статья 10.9

За счет собственных средств предоставлять работникам дополнительные льготы и гарантии:

Статья 10.9.1

Выплачивать материальную помощь к очередному отпуску в порядке, устанавливаемом «Положением о порядке и размерах выплаты работникам ОАО

«РСК «МиГ» материальной помощи к ежегодному очередному отпуску», но не менее:

При размере среднего месячного заработка работника	Размер материальной помощи для работников, не являющихся совместителями	Размер материальной помощи для работников, работающих по совместительству на 0,5 ставки
до 20000 руб.	1 должностной оклад (тариф) по штатному расписанию (тарифной сетке), действующей на момент ухода работника в отпуск	0,5 должностного оклада (тарифа) по штатному расписанию (тарифной сетке), действующей на момент ухода работника в отпуск
От 20 000 руб. до 30 000 руб.	0,5 должностного оклада (тарифа по штатному расписанию (тарифной сетке), действующей на момент ухода работника в отпуск.	0,25 должностного оклада (тарифа) по штатному расписанию (тарифной сетке), действующей на момент ухода работника в отпуск
от 30 000 руб. до 45000 руб.	0,25 должностного оклада (тарифа по штатному расписанию (тарифной сетке), действующей на момент ухода работника в отпуск.	0,125 должностного оклада (тарифа) по штатному расписанию (тарифной сетке), действующей на момент ухода работника в отпуск
более 45 000 руб.	Материальная помощь не выплачивается	Материальная помощь не выплачивается

Статья 10.9.2

Выделять ежемесячную материальную помощь бывшим работникам, через Советы ветеранов, в рамках бюджета Корпорации на текущий финансовый год.

Статья 10.9.3

Предоставлять работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый по средней зарплате 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.

Статья 10.9.4

Выплачивать семье работника Корпорации, умершего вследствие общего заболевания или несчастного случая в быту, пособие в размере 35000 рублей, а

также по ходатайству Профсоюза выделять бесплатно транспорт для организации похорон.

Статья 10.9.5

Выплачивать единовременное пособие семье работника, погибшего по вине организации (в том числе и при смешанной вине) в размере годового среднего заработка, а в случае, если погибший являлся единственным кормильцем – до 3-х среднегодовых заработков погибшего работника в порядке, установленном локальным нормативным актом Корпорации.

Статья 10.9.6

Приобретать и выдавать бесплатно новогодние подарки для детей работников Корпорации от 1,5 лет до 14 лет включительно.

Статья 10.9.7

Производить по ходатайству Профсоюза единовременные выплаты в размере 15000 рублей работникам, ранее работавшим в Корпорации, при трудоустройстве в Корпорацию в течение трех месяцев после увольнения с военной службы.

Статья 10.9.8

Производить по ходатайству Профсоюза единовременные выплаты работающим в Корпорации матерям или отцам при рождении ребенка, а также при усыновлении ребенка в возрасте до 3-х лет на каждого ребенка при стаже работы в Корпорации:

- менее одного года – 5000 рублей;
- от одного года до трех лет – 10000 рублей;
- более трех лет – 15000 рублей.

Статья 10.9.9

Производить по представлению руководителя подразделения или совместного представления руководителя подразделения и профсоюзного комитета кадровым работникам Корпорации (стаж работы в Корпорации не менее 20 лет) единовременные выплаты к юбилейным датам в размере 5000 рублей:

- женщинам – 55 лет;
- мужчинам – 60 лет.

Статья 10.9.10

Производить выплаты негосударственных пенсий работникам Корпорации в соответствии с Положением «О негосударственном пенсионном обеспечении работников АО «РСК «МиГ», принятым с учётом мнения Профсоюза.

При увольнении в связи с выходом на пенсию (по старости, по инвалидности 1 и 2-й гр.) работники Корпорации – Участники Фонда, при отсутствии дисциплинарного взыскания в течение года и добросовестно исполняющие свои трудовые обязанности, при наличии соответствующего ходатайства оформленного в соответствии с приложением №№ 1, 2, 3, 4 к Положению, с учетом размера непрерывного стажа работы в Корпорации, имеют право на единовременное увеличение суммы выплат первой пенсии на размер, установленный в Положении, но не менее

–2-х средних заработных плат увольняемого работника при непрерывном стаже от 20 до 30 лет;

–3-х средних заработных плат увольняемого работника при непрерывном стаже 30 и более лет;

– 4-х средних заработных плат увольняемого работника при непрерывном стаже 30 и более лет при наличии корпоративной медали П.А. Воронина или медали «За 50-лет безупречного труда»;

– 5-ти средних заработных плат увольняемого работника при непрерывном стаже работы 30 и более лет при наличии корпоративной медали А.И.Микояна и/или ведомственного почетного звания и/или государственных наград РФ и/или СССР (за исключением юбилейных, акты о награждении которыми приняты до 07.09.2010г. - даты вступления в силу Указа Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы РФ»).

Статья 10.9.11

По представлению Профсоюза, в пределах средств утвержденных бюджетом Корпорации на текущий год, возмещать работнику затраты на дорогостоящие виды лечения и дорогостоящие лекарства, назначенные лечащим врачом (с подтверждением соответствующего медицинского учреждения) и приобретенные работником за счет собственных средств.

Статья 10.9.12

По согласованию с Профсоюзом при среднем заработке до 45000 рублей оказывать работнику материальную помощь на похороны близких родственников (супруги, родители, дети) в размере 15000 рублей.

Статья 10.10

Возмещать работникам затраты на уплату процентов, начисленных по кредитам, полученным на приобретение жилья. Условия и порядок возмещения определяется Положением «О порядке возмещения работникам АО «РСК «МиГ» затрат на уплату процентов, начисленных по кредитам, полученным на приобретение жилья».

Статья 10.11

Денежные выплаты, предусмотренные пунктами 10.9.2, 10.9.4, 10.9.5, 10.9.7, 10.9.11, производить в течение трех месяцев с момента поступления Работодателю соответствующего обращения.

Профсоюз обязуется:

Статья 10.12

Осуществлять контроль за оказанием услуг работникам Корпорации столовыми, комбинатом питания, буфетами, оздоровительными лагерями и базами отдыха.

Статья 10.13

Содействовать деятельности учреждений культуры, спорта, отдыха, физкультурно-оздоровительных объектов по удовлетворению интересов и

потребностей работников Корпорации и членов их семей, а также осуществлять контроль и оказывать помощь в организации физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для работников Корпорации

Статья 10.14

Оказывать содействие по обеспечению участия работников Корпорации в соревнованиях организаций: Минпромторга, ПАО «ОАК»; ЦК Профсоюза (Профавиа); МГО Профавиа, Облсовпрофа Нижегородской области.

Стороны согласовали:

Статья 10.15

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

Статья 10.16

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, новаторство в труде, продолжительную и безупречную работу для работников Корпорации, согласно действующим Условиям подведения итогов производственно-хозяйственной деятельности цехов, отделов, участков, бюро, групп, лабораторий, рабочих, специалистов и служащих, совместным решением Работодателя и Профсоюза устанавливаются виды поощрений и присвоение званий, в соответствии с действующими в Корпорации положениями и локальными нормативными актами.

11. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Статья 11.1

Права и гарантии деятельности Профсоюза, ее выборных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами, соглашениями и настоящим Договором.

Статья 11.2

Работодатель признаёт право Профсоюза на осуществление в порядке, установленном законодательством РФ, контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения настоящего Договора и право требовать устранения Работодателем выявленных нарушений трудового законодательства РФ.

Статья 11.3

Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профавиа по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области

коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в Профавиа в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профавиа, Положением о Первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными на общем собрании (конференции) работников в соответствии с ТК РФ, в том числе и от работников, не являющихся членами Профавиа.

Работодатель обязуется:

Статья 11.4

Всемерно содействовать работе Профсоюза, в том числе - со стороны руководителей Корпорации и структурных подразделений, других должностных лиц Корпорации; реализации законных прав и интересов работников и их представителей.

Статья 11.5

Не совершать действий, которые могут повлечь ограничение прав первичных профсоюзных организаций или препятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

Статья 11.6

Для обеспечения деятельности Первичных профсоюзных организаций (Профсоюза) предоставить в безвозмездное пользование: занимаемые на момент заключения договора помещения, их освещение, отопление, водоснабжение, канализацию, уборку и охрану; а также оргтехнику, услуги телефонной связи и транспорта; при необходимости проводить ремонтные работы на указанных объектах и оргтехники; предоставлять помещения Корпорации для проведения общезаводских мероприятий, услуги типографии, многотиражной газеты и радиовещания, фотолаборатории.

Предоставить в постоянное пользование цеховых комитетов помещения для проведения своих заседаний, ведения личного приема членов профсоюза, а также необходимое оборудование и оргтехнику, мебель, услуги телефонной связи.

Профсоюз обязуется обеспечивать режим экономии по предоставляемым услугам и содержать в надлежащем порядке и сохранности предоставленное Корпорацией имущество.

Статья 11.7

Производить машинописные, множительные, переплетные и другие необходимые работы для нужд Профсоюза на безвозмездной основе, а также безвозмездно предоставлять место для размещения информации Профсоюза.

Статья 11.8

Предоставлять Профсоюзу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам и необходимую нормативно-правовую документацию, а также право свободного доступа на рабочие места работников представителям Профавиа с соблюдением требований внутриобъектового и пропускного режима.

Статья 11.9

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы указанных работников в размере, предусмотренном Уставом Профавиа. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Заявления работников сохраняют свою силу в случае изменения наименования или реорганизации Корпорации.

При наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами Профавиа, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет организации Профавиа установленный организацией Профавиа процент от заработной платы указанных работников (взнос солидарности) для обеспечения по отношению к ним защитных функций и представительства их интересов.

Статья 11.10

Перечислять членские профсоюзные взносы в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы работникам Корпорации.

В случае несвоевременного или не в полном объеме перечисления членских профсоюзных взносов выплачивать Профсоюзу не только сумму задолженности, но и пени за каждый календарный день нарушения установленных сроков не ниже одной сто пятидесятой действующей на это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый календарный день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического перечисления включительно.

Статья 11.11

Ежегодно производить сверку по членским профсоюзным взносам и взносам солидарности с Первичными профсоюзными организациями.

Статья 11.12

Гарантировать проведение профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время при условии заблаговременного согласования Профсоюзом даты, времени и места их проведения.

Предоставлять Профсоюзу право созыва в рабочее время общего собрания (конференции) работников по социально-трудовым вопросам при условии заблаговременного согласования Профсоюзом даты, времени и места их проведения.

Статья 11.13

Обеспечивать через средства информации, имеющиеся в Корпорации (радио, газета, информационные стенды) информирование работников о деятельности Первичных профсоюзных организаций Профавиа и Профавиа.

Статья 11.14

Представителей Профсоюза в обязательном порядке включать в аттестационные комиссии по аттестации руководителей, специалистов, служащих и рабочих АО «РСК МиГ», в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

Статья 11.15

Выделять первичным профсоюзным организациям денежные средства для оплаты труда руководителей выборных органов этих организаций в размере, согласованном сторонами в соответствующих двухсторонних договорах, заключаемых Работодателем и первичными профсоюзными организациями, но не превышающим уровень оплаты, установленный п.4.1.2 Положения об оплате труда выборных руководителей организаций Профсоюза и штатных работников аппаратов организаций Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, утвержденного постановлением XI пленума ЦК Профсоюза от 22.10.2015г. № XI-6.1.

Статья 11.16

Производить увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателей (их заместителей) профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, профсоюзных комитетов профсоюзных организаций структурных объединений и структурных подразделений Корпорации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, работников, указанных в абзаце 1 настоящего пункта, производить только с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить только с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Статья 11.17

Работнику, освобожденному от работы в Корпорации в связи с избранием его на выборную должность в Профсоюз, после окончания срока его полномочий предоставлять прежнюю работу (должность), а при её отсутствии (с письменного согласия работника) - другую равноценную работу (должность) в Корпорации.

Статья 11.18

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий производить только с соблюдением порядка, установленного Трудовым кодексом РФ.

Статья 11.19

Выделять средства на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии, на обучение представителей сторон социально-трудовых отношений по развитию социального партнерства в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Статья 11.20

По представлению Профсоюза рассматривать списки и обоснования для поощрения особо отличившихся работников, избранных в состав профсоюзных органов, представителей профсоюзной организации в комиссиях Корпорации, а также уполномоченных профсоюза по охране труда, не освобожденных от основной работы. Принимать совместные решения о поощрении их в соответствии с действующими в Корпорации льготами и гарантиями.

Стороны согласовали:

Статья 11.21

Заявление о перечислении членских профсоюзных взносов, после принятия соответствующими органами Профсоюза решения о приеме работника в Профавиа или о постановке его на профсоюзный учёт, пишется работником в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. Первый экземпляр заявления о перечислении членских профсоюзных взносов, с отметкой Профкома о приеме работника в Профавиа или постановке его на профсоюзный учёт, предоставляется в соответствующую службу Работодателя (в бухгалтерию). Второй экземпляр заявления, с отметкой бухгалтерии о приеме первого экземпляра заявления, передаётся в соответствующий орган Первичной профсоюзной организации.

Прекращение взимания и перечисления Работодателем членских профсоюзных взносов осуществляется после принятия Профкомом решения о прекращении членства работника в Профавиа или о снятии работника-члена Профавиа с профсоюзного учёта в Профсоюзе. Заявления о прекращении перечисления членских профсоюзных взносов пишутся работником в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. Первый экземпляр заявления о прекращении перечисления членских профсоюзных взносов, с отметкой Профкома о прекращении членства работника в Профавиа или о снятии работника-члена Профавиа с профсоюзного учёта в Профсоюзе, предоставляется в соответствующую службу Работодателя (в бухгалтерию). Второй экземпляр заявления, с отметкой бухгалтерии о приеме первого экземпляра заявления, передаётся в Профком.

Заявления работников о перечислении взносов солидарности пишутся в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. Первый экземпляр заявления о перечислении взносов солидарности, с отметкой Профкома о принятии решения об осуществлении по отношению к указанному работнику защитных функций и представительства его интересов, предоставляется в соответствующую службу Работодателя (в бухгалтерию). Второй экземпляр заявления, с отметкой бухгалтерии о приеме первого экземпляра заявления, передаётся в Профком.

Статья 11.22

Члены Профавиа пользуются дополнительными, по сравнению с другими работниками, правами и льготами:

– обращаться с целью защиты своих законных социально-трудовых прав и интересов в любой руководящий или исполнительный орган Профсоюза и получать ответ по существу своего обращения от этого органа;

- на защиту Профсоюзом в случае расторжения трудового договора по инициативе Работодателя;
- пользоваться бесплатно юридической помощью профсоюзных органов по защите трудовых прав, в т.ч. консультациями Профкома по вопросам социально-трудовых отношений, представительством их интересов по трудовым делам в суде и иных органах государственной власти;
- пользоваться имеющимся имуществом и средствами Профсоюза в установленном порядке;
- получать дотации на путевки, на санаторно-курортное лечение и отдых, в т.ч. приобретение льготных путевок для отдыха и лечения, включая членов семьи, в санаториях через ЗАО «СКО ФНПР «Профкурорт» и по программе льготного санаторно-курортного оздоровления Нижегородского Облсовпрофа;
- получать материальную помощь из средств Профсоюза и иные средства профсоюзных фондов, сформированные в рамках профсоюзного бюджета для содействия членам профсоюза и цеховым профсоюзным организациям в реализации мероприятий по улучшению санитарно-бытовых условий, культурно-массовой и спортивно-массовой работы, по организации наставничества и профориентационной деятельности;
- проходить организуемое профсоюзными органами обучение и пользоваться информационным обеспечением за счет средств Профкома и Профавиа в целом;
- приобретать в преимущественном порядке билеты на детские новогодние мероприятия;
- избирать и быть избранным в руководящие органы Профсоюза;
- на информацию о деятельности Профсоюза, предприятия и отрасли;
- на профсоюзное обучение в подведомственных Профсоюзу организациях;
- на участие через вышестоящие профсоюзные органы в формировании государственной политики в области социально-трудовых отношений и контроле за выполнением принятых решений;
- на участие через профсоюзную организацию в согласовании и формировании мотивированного мнения по локальным нормативным актам предприятия, содержащим нормы трудового права;
- на участие в массовых профсоюзных акциях, включая забастовки;
- правом на формирование политики и направлений деятельности Первичной профсоюзной организации в соответствии с Уставом «Профавиа».

Статья 11.23

Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях Корпорации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами, но не более 5 рабочих дней в год.

Статья 11.24

Не освобожденные от основной работы члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами конференций, съездов, а также для работы в их выборных органах.

Для выполнения общественных обязанностей предцехкомы по согласованию с Работодателем освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы.

Статья 11.25

Принятие совместных решений о представлении к присвоению почетных званий и ведомственных знаков отличия выборным профсоюзным работникам.

Профсоюз вправе:

Статья 11.26

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, члены Профкома, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, при наличии заявления работника, поданного в Комиссию по трудовым спорам, проверять правильность произведенных с ним расчетов по заработной плате.

Профсоюз обязуется:

Статья 11.27

Проводить через предцехкомов и профактив организаторскую, разъяснительную работу среди членов профсоюза, направленную на выполнение обязательств коллективного договора.

12. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ.

Статья 12.1

Работодателем признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральными законами способов их решения, включая право на забастовку. Индивидуальные и коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с законодательством РФ

Статья 12.2

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством РФ.

Статья 12.3

Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) Работодателя из равного числа представителей работников и Работодателя.

Представители Работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются Работодателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам

избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются Профсоюзом с последующим утверждением на общем собрании (конференции).

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно - техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в обособленных структурных объединениях и подразделениях Корпорации, которые образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссия по трудовым спорам Корпорации. В комиссиях по трудовым спорам обособленных структурных объединений и подразделений могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих объединений и подразделений.

Статья 12.4

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров за исключением споров, рассматриваемых непосредственно в судах.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем

Статья 12.5

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трёхмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Статья 12.6

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, регистрируется и рассматривается в течение десяти календарных дней.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии Работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Статья 12.7

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трёх дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

Статья 12.8

В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или Работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

Статья 12.9

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов

Статья 12.10

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отменённое решение было основано на сообщённых работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Статья 12.11

Стороны настоящего Договора могут передавать свои коллективные споры на рассмотрение трудового арбитража в порядке, предусмотренном ст. 404 ТК РФ

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Статья 13.1

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Профсоюз для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и получает ее, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

Работодатель рассматривает обращения Профсоюза по принятым им решениям и сообщает о возможности и сроках их реализации.

Статья 13.2. Отчет по итогам выполнения настоящего Договора за год обсуждается на совместном заседании руководящих работников Корпорации, членов Профкома либо, по решению сторон, на конференции работников АО «РСК «МиГ».

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Статья 14.1

При обнаружении нарушений выполнения Договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение Договора.

Стороны в 10-ти дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение Договора.

Первичная профсоюзная организация, как представитель работников, вправе в установленном законом порядке ставить вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников Корпорации в случае подтверждения фактов нарушения законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий настоящего Договора.

Статья 14.2

Невыполнение мероприятий настоящего Договора является основанием для привлечения к административной и дисциплинарной ответственности лиц, назначенных ответственными за их выполнение.

Ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению коллективного договора, внесению изменений и дополнений в настоящий Договор и (или) нарушение сроков проведения переговоров, а также за невыполнение (нарушение) настоящего Договора предусмотрена статьями 54 и 55 ТК РФ и Кодексом РФ об административных правонарушениях (ст. 5.28-5.31).

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 15.1

Договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с «01» мая 2017 года.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более 3-х лет.

Статья 15.2

Изменения и дополнения к настоящему Договору в течение срока его действия производятся по взаимному согласию и оформляются дополнительным соглашением к нему, если иное не предусмотрено настоящим Договором.

Статья 15.3

Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств по Договору.

Статья 15.4

Любые другие договоры и соглашения, заключенные коллективно или индивидуально, будут считаться недействительными, если они ухудшают права и законные интересы работников по сравнению с настоящим Договором.

Статья 15.5

Работодатель обязуется отпечатать и раздать текст настоящего Договора всем структурным объединениям Корпорации в течение месяца со дня его подписания.

Представители цеховых комитетов совместно с начальниками цехов, управлений и отделов организуют ознакомление работников Корпорации с настоящим Договором. Работодатель издает приказ, которым определяет должностных лиц, ответственных за выполнение конкретных статей Коллективного договора.

Статья 15.6

Для контроля за исполнением коллективного договора, а также дачи разъяснений по нормам коллективного договора, сторонами создается постоянно действующая Комиссия, порядок работы которой определяется приказом Генерального директора АО «РСК «МиГ».

От Работодателя

Генеральный директор
АО «РСК «МиГ»

п.п.
И.С.Тарасенко

« 06 » апреля 2017г.

МП

От работников

Председатель первичной
профсоюзной
организации работников
ОАО «РСК «МиГ»

п.п.
А.Х.Валиуллин

« 06 » апреля 2017г.

МП

Председатель первичной
профсоюзной
организации в ОАО «НАЗ
«Сокол»

п.п.
А.М. Леонтьев

« 06 » апреля 2017г.

МП

С подлинным верно:

Заместитель Генерального директора
по правовой и корпоративной работе



Я.В. Крючкова