

УТВЕРЖДЕНО

от Работников:

Первичная профсоюзная общественная
организация АО «ОДК-Климов»
Санкт-Петербурга и Ленинградской
области Российского профсоюза
трудящихся авиационной промышленности
Председатель первичной
профсоюзной организации


В.Н. Чухванцев
«23» 12 2019 г.



от Работодателя:

Исполнительный директор
АО «ОДК-Климов»


А.И. Вагагин
«23» 12 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

акционерного общества «ОДК-Климов»

Санкт-Петербург
2019

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Общие обязательства сторон	4
3. Трудовые отношения.....	6
4. Режим труда и время отдыха.....	7
5. Оплата труда.....	11
6. Улучшение условий и охрана труда.....	13
7. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала.....	16
8. Работа с молодежью	18
9. Социальные льготы и гарантии.....	19
10. Гарантии прав профсоюзной организации и создание условий для осуществления ее деятельности	20
11. Заключительные положения	22
Приложение 1. Перечень рабочих мест, производств, работ, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение на АО «ОДК-Климов» по спискам № 1 и № 2.	23
Приложение 2. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска и продолжительность рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	25
Приложение 3. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормируемый рабочий день.....	26

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор АО «ОДК-Климов» на 2020-2022 годы (далее – коллективный договор) заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение баланса интересов работников и работодателя в целях стабильной и эффективной деятельности АО «ОДК-Климов» (далее - «Общество»).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014 – 2016 гг., с учетом внесенных изменений о продлении на период 2017 - 2019 гг.;
- Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы;
- иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники в лице их представителя – первичной профсоюзной организации АО «ОДК-Климов» (далее – Профсоюзная организация);
- работодатель АО «ОДК-Климов» - в лице Исполнительного директора или уполномоченное работодателем лицо, далее - Работодатель.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, устанавливающим общие условия регулирования трудовых отношений и обеспечивающим социальную защиту работников, положения которого обязательны для выполнения сторонами.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Общества.

1.5. Основные права и обязанности сторон трудового договора, порядок приема и увольнения работников, режим работы, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзной организацией и являющимися неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

1.6. Профсоюзная организация выступает в качестве полномочного представителя работников при разработке, заключении и контроле выполнения коллективного договора.

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

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора Обществом могут приниматься локальные нормативные акты.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Общества, реорганизации Общества, в порядке и на условиях, установленных статьей 43 Трудового кодекса РФ.

1.10. Предусмотренные Коллективным договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных законодательством, обеспечиваются за счет Работодателя, а в отдельно оговоренных случаях – при наличии у Работодателя соответствующих финансовых возможностей.

2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- финансировать социально-экономические программы в рамках утвержденного бюджета;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- гарантировать соблюдение условий труда, льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;
- не совершать действий, которые могут повлечь ограничение прав Профсоюзной организации или препятствовать осуществлению ее уставной деятельности;
- обеспечивать систематическое информирование трудового коллектива по социальным и связанным с трудовыми отношениями вопросам;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать возможность участия представителей Профсоюзной организации и работников в управлении Обществом в соответствии со статьей 53 ТК РФ.

2.2. Работодатель согласовывает с Профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- режим работы подразделений;
- графики сменности;
- применение суммированного учета рабочего времени;
- графики ежегодных оплачиваемых отпусков;
- локальные нормативные акты по оплате труда и премированию;
- индексацию заработной платы;
- приказы о сокращении штатов, численности;
- нормы труда;
- изменение продолжительности рабочего времени;
- привлечение работников к сверхурочным работам и к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- инструкции по охране труда;
- план мероприятий по охране труда;
- представления к награждению государственными, ведомственными наградами;
- смету социальных расходов, в составе бюджета Общества;

- приказ о компенсации стоимости молока;
- иные документы в соответствии с ТК РФ.

2.3. Документы, предусмотренные подпунктом 2.2. настоящего коллективного договора, рассматриваются в следующем порядке:

- Работодатель готовит проект документов и направляет его в Профсоюзную организацию;
- Профсоюзная организация в течение пяти рабочих дней рассматривает его и в случае отсутствия замечаний согласовывает;
- при наличии замечаний об этом в письменном виде за подписью председателя Профсоюзной организации сообщается представителю Работодателя, подготовившего проект;
- при устранении замечаний в течение двух рабочих дней срок документ согласовывается и подписывается председателем Профсоюзной организации и Работодателем;
- в случае, если стороны не приходят к взаимоприемлемому решению, Работодатель принимает локальный нормативный акт в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

2.4. Профсоюзная организация обязуется:

- соблюдать условия настоящего Коллективного договора, обеспечивать их соблюдение членами профсоюза, работающими в Обществе, и содействовать их выполнению другими Работниками Общества;
- проводить совместно с Обществом не реже одного раза в год собрания (конференции) членов профсоюза с обязательным рассмотрением итогов выполнения Коллективного договора за соответствующий отчетный период;
- не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность Общества, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья Работников и не противоречит нормам законодательства Российской Федерации;
- не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от Общества;
- оказывать Обществу содействие в сборе, обобщении и предоставлении сторонам социального партнерства на отраслевом уровне информации о практике развития социального партнерства в Обществе;
- проводить среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, требований по охране и гигиене труда, содействовать выполнению Обществом оздоровительных мероприятий;
- предоставлять консультации Работникам по вопросам трудовых прав, занятости, охраны труда, профессионального обучения и разрешения трудовых споров;
- предоставлять Обществу предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
- принимать в возможно короткий срок меры по урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения – своевременно информировать об этом Общество;

- своевременно информировать Общество о заключенных (готовящихся к заключению) соглашениях, положения которых могут быть распространены на Общество;

- не организовывать забастовки при условии выполнения Работодателем обязательств по коллективному договору

- выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2.5. Права и обязанности работников устанавливаются в трудовом договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, в иных локальных нормативных актах и в соответствии с законодательством РФ.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Порядок приема, увольнения, переводов, перемещений работников, заключения, изменения и прекращения с ними трудовых договоров устанавливается трудовым законодательством РФ и правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Трудовой договор с работником (в том числе изменение определенных в договоре условий) оформляется в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон договора.

Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

3.3. Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации о труде, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами.

3.4. При приеме на работу приоритет отдается трудовым договорам, заключаемым на неопределенный срок. Не допускается перезаключение трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры, за исключением случаев в силу требований законодательства Российской Федерации.

3.5. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.6. В трудовой договор должны вноситься позиции об условиях приема на работу по специальностям и рабочим местам, попадающим под действие списков, занятость на которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях (условия пенсионного страхования, льгот и гарантий в связи с работой в условиях, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда), установленным в результате специальной оценки условий труда (Приложение 1).

4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время и время отдыха работников Общества регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, а также утвержденными графиками сменности.

Для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Работодателем, режим рабочего времени устанавливается трудовым договором, с учетом условий работы.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий Работников в соответствии с законодательством Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени. Режим неполного рабочего времени может быть установлен также по соглашению сторон.

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.3. Работодатель с учетом производственных задач может устанавливать подразделению или отдельному работнику график работы в режиме гибкого рабочего времени. Порядок работы в режиме гибкого рабочего времени определяется приказом Работодателя, согласованным с Профсоюзной организацией, при наличии письменного согласия работника.

4.4. Не допускается привлечение к сверхурочной работе и работе в выходные праздничные дни без письменного согласия Работника, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.5. Всем работникам Общества предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Работникам, имеющим инвалидность, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется сроком на 30 календарных дней в удобное для них время.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

До истечения 6 месяцев непрерывной работы в Обществе 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;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.7. Отпуск за второй и последующие годы работы может представляться в любое время года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ежегодно не позднее 15 декабря до наступления следующего календарного года.

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

Кроме этого, учитывается законодательство РФ и локальные нормативные акты Общества, предоставляющие отдельным категориям работников право на использование отпуска в удобное для них время (работники моложе 18 лет, ветераны ВОВ, инвалиды, почетные доноры РФ, заслуженные работники Общества и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ).

При составлении графика отпусков для обеспечения нормального хода работы Общества устанавливаются следующие нормативные соотношения по распределению отпусков:

I квартал – 20% общей численности;	III квартал – 33% общей численности;
II квартал – 27% общей численности;	IV квартал – 20% общей численности.

Процентное соотношение по распределению отпусков в подразделениях устанавливается без учета категорий работников, имеющих право на использование отпуска в удобное для них время. График отпусков согласовывается с Профсоюзной организацией и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8. 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.

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, если работнику своевременно не была проведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала, в порядке, предусмотренном статьей 124 Трудового кодекса РФ.

4.10. 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.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.11. 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.

4.12. Работникам, у которых по результатам специальной оценки рабочих мест установлены вредные условия труда 2,3,4 степени, либо опасные условия труда, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника устанавливается трудовым договором по результатам специальной оценки условий труда (Приложение 2).

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размере среднего заработка для расчета оплачиваемых отпусков данного работника.

4.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем представлен в Приложении 3.

4.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы продолжительностью 2 календарных дня предоставляется штатным работникам подразделений по защите государственной тайны, непосредственно занятым на работах, связанных с защитой государственной тайны.

4.15. Для работников, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (Приложение 2).

Указанная продолжительность рабочего времени может быть увеличена с письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику доплаты в размере часовой тарифной ставки в полуторном размере.

Для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность смены не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда при условии соблюдения установленной предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе – до 8 часов.

4.16. Работодатель по письменному заявлению работника предоставляет до двух выходных дней с сохранением зарплаты в случаях:

- бракосочетания самого работника;
- рождения у работника ребенка;
- юбилея работника (50,60,70,75,80-летия и достижения пенсионного возраста);
- смерти близких родственников (родители, супруг, дети).

4.17. Работодатель предоставляет в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья на основании личного заявления работника:

- работникам-донорам дни отдыха с сохранением среднего заработка;
- работникам при прохождении диспансеризации освобождение от работы с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работник предоставляет работодателю соответствующие медицинские справки, подтверждающие факт прохождения диспансеризации или сдачу донором крови и связанного с этим медицинского осмотра.

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

4.19. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения зарплаты:

- участникам ВОВ, ветеранам боевых действий, лицам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда» – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (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, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник предприятия» (с 1996 года) – 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; отцу (либо опекуну), воспитывающему ребенка до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной атте-

станции - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Предусмотренный настоящим пунктом дополнительный отпуск предоставляется указанным лицам в удобное для них время.

4.20. Работодатель предоставляет женщинам, а также опекунам и попечителям (при предоставлении соответствующих документов) по их заявлению:

- имеющим детей до достижения возраста 14 лет выходной день 1 сентября (день начала занятий в школе) с сохранением заработной платы, а также один дополнительный выходной день в месяц с сохранением заработной платы;

- имеющим детей до достижения возраста 14 лет - неполное рабочее время или возможность работать в режиме гибкого рабочего времени.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда Общества, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера и виды премирования, устанавливаются положением об оплате труда АО «ОДК-Климов», согласованным с Профсоюзной организацией.

5.2. Минимальный размер заработной платы неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда и полностью отработавших норму времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) устанавливается на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Санкт-Петербурге (без учета доплат, предусмотренных законодательством РФ, в том числе за работу в праздничные и выходные дни, вечернее, ночное и сверхурочное время, на работах с вредными и опасными условиями труда).

5.3. Оплата труда зависит от квалификации Работника, сложности, количества и условий выполняемой работы.

Рабочим-сдельщикам производится оплата по установленным нормам и расценкам на изготовленную продукцию.

Рабочим-повременщикам производится оплата за отработанное время по тарифу, согласно присвоенному разряду.

Руководителям, специалистам и другим работникам Общества производится оплата по должностным окладам, согласно штатному расписанию Общества.

В исключительных случаях, по решению генерального директора Общества, в трудовом договоре Работника могут быть установлены иные условия оплаты труда, отличные от установленных в положении об оплате труда АО «ОДК-Климов».

Ежегодно в Обществе составляется штатное расписание по унифицированной форме, утверждаемое Работодателем. Порядок внесения изменений в штатное расписание определяется действующими в Обществе локальными нормативными актами.

5.4. Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим в Обществе осуществляется по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, а также в соответствии с профессиональными стандартами.

5.5. Перевод производственных подразделений (отдельных работников) на сдельную (сдельно-премиальную) систему оплаты труда или другую систему оплаты возможен по приказу Работодателя, согласованному с Профсоюзной организацией при соблюдении следующих условий:

- наличие утвержденного положения об оплате;
- наличие утвержденных норм и расценок;
- извещение работников не позднее, чем за 2 месяца до перевода с заключением соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.6. Заработная плата выплачивается в порядке и сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Общества. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику (в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат).

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзной организацией. Виды оплат и удержаний в расчетном листке устанавливаются в соответствии с перечнем видов оплат и удержаний, утвержденных Работодателем.

5.7. При нарушении установленных сроков выплат заработной платы, отпускных, выплат при увольнении Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического перечисления средств на счет работника в банке (либо по день выплаты через кассу Общества).

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При этом, работник должен подать заявление Работодателю в письменном виде о приостановке работы с регистрацией его в секторе делопроизводства Общества.

Списки работников, приостановивших работу, предоставляются руководителем подразделения в отдел кадров Общества.

Дни приостановки работы оплачиваются в размере средней заработной платы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на своем рабочем месте.

Работник обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления о выплате задержанной суммы.

5.9. Индексация фонда оплаты труда Общества производится в соответствии с положением об оплате труда на основе официально установленного в Санкт-Петербурге индекса потребительских цен на товары и услуги.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке;
- возмещение ущерба в случае возникновения профессионального заболевания или получения работником производственной травмы по вине Общества в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- своевременное обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества;
- осуществление переводов работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;

- осуществление мероприятий, направленных на снижение производственного травматизма и по предупреждению профзаболеваний.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

6.3. Работодатель обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных, периодических, предрейсовых, предсменных и других медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в установленном действующим законодательством Российской Федерации.

6.4. В целях улучшения условий труда и отдыха Работодатель:

- устанавливает перерывы для отдыха, включаемых в рабочее время.

- обеспечивает работу столовой по графику, согласованному с Профсоюзной организацией. В подразделениях, где нет возможности посещать столовую и при работе в ночное время, предоставляются помещения для приема пищи, укомплектованные холодильниками, микроволновыми печами, электрочайниками;

- обеспечивает температурный режим на рабочих местах согласно санитарным нормам. В случаях, когда система отопления (кондиционирования и вентиляции) не справляется с обеспечением необходимого температурного режима в помещении (СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах»), обеспечивает рабочие места электронагревательными приборами, вентиляторами и кондиционерами для поддержания температуры в соответствии с санитарными нормами;

- устанавливает аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой;

- замену защитных очков работникам с нарушениями зрения на защитные корригирующие очки.

6.5. Для проведения мероприятий по улучшению условий и охраны труда ежегодно, в соответствии с утверждённым бюджетом, работодателем выделяются средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Службой охраны труда на основании обоснованных заявок и предложений структурных подразделений, а также требований трудового законодательства Российской Федерации, составляется план мероприятий по улучшению условий труда, который утверждается Работодателем по согласованию Профсоюзной организацией.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда. Доплаты и компенсации работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются положением об оплате труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.6. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока работникам в дни их фактической занятости на рабочих местах, где по результатам специальной оценки условий труда выявлен класс условий труда по химическому фактору 3.1 и выше. По заявлению работника выдача молока может быть заменена денежной компенсацией. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 3,2% в розничной торговле Санкт-Петербурга. Конкретный размер компенсации устанавливается приказом, согласованным с Профсоюзной организацией.

6.7. При получении работником травмы в результате несчастного случая на производстве по вине работодателя (за исключением случаев, произошедших в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения) при установлении I группы инвалидности работнику одновременно выплачивается компенсация морального вреда в размере 36 средних месячных заработных плат пострадавшего.

6.8. Семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью работника, погибшего на производстве по вине работодателя, выплачивается единовременное пособие в размере 36 средних месячных заработных плат погибшего на производстве работника. Суммарный размер пособия выплачивается поровну всем лицам, имеющим право на получение пособия и подавшим соответствующее заявление.

6.9. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются сотрудничать в деле сохранения и повышения безопасности труда и улучшения условий труда и прилагать максимальные совместные усилия для достижения этих целей.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

7.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Ежегодно выделять в бюджете средства в размере не менее 1,5% годового фонда заработной платы Общества на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, проведение тренингов и другие формы профессионального обучения в Обществе.

7.2.2. Организовывать индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы обучения работников в Обществе. Организовывать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров Общества.

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

7.3. Порядок проведения обучения, размеры и условия оплаты за проведение занятий в системе производственного обучения, права и обязанности участников процесса обучения устанавливаются в соответствии с положением об обучении и развитии персонала в АО «ОДК-Климов» (ПО 739.0026).

7.4. В целях развития активности работников и повышения производительности труда, Работодатель совместно с Профсоюзной организацией проводит конкурсы профессионального мастерства.

7.5. При принятии решения о ликвидации Общества, сокращении численности или штата Работников Общества и возможном расторжении трудовых договоров Общество не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязано в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и Профсоюзную организацию.

7.6. При массовых увольнениях (трех и более процентов численности работающих в течение 90 календарных дней) по сокращению численности или штата Работодатель сообщает об этом в письменном виде в органы службы занятости и Профсоюзную организацию не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Трехмесячный период Работодатель и Профсоюзная организация используют для проведения переговоров, обмена информацией и иной работы, направленной на снижение уровня сокращения работников.

7.7. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства Работодатель по согласованию с Профсоюзной организацией разрабатывает мероприятия по:

- отказу от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- временному прекращению приема новых работников;
- сокращению продолжительности рабочего дня (недели) на срок до 6 месяцев (ст. 74 ТК РФ).

7.8. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Общество обязано в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и Профком в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

7.9. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации) со следующими категориями Работников:

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет;

- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;
- с другим лицом, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, либо единственным кормильцем ребенка до 3-х лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

7.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении при сокращении численности или штата, предоставляется свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.11. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- работникам, получившим в Обществе трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном иждивении работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник предприятия» (присвоенное с 1996 года по настоящее время).

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Молодыми работниками в целях настоящего Коллективного договора считаются работники в возрасте до 35 лет включительно.

8.2. В целях сохранения и развития кадрового потенциала Общества, повышения его престижа, эффективного участия молодых работников в производственном процессе, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи Работодатель и Профсоюзная организация обязуются создать и всецело содействовать работе комиссии по работе с молодежью. Ежегодно в соответствии с утвержденным бюджетом выделяются денежные средства из фондов Общества и Профсоюзной организации для реализации утвержденных комплексных программ и мероприятий по работе с молодежью.

8.3. В целях поддержки молодежи Работодатель:

- содействует обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, развивает наставничество;

- обеспечивает ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших учебные заведения, а также ранее работавших в Обществе и вернувшихся на работу после прохождения ими военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации;

- создает условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности. Проводит молодежные научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, а также принимает участие в городских и отраслевых конкурсах;

- предоставляет стипендии учащимся ВУЗов, средних специальных учебных заведений, в соответствии с договорами о целевом обучении, локальными нормативными актами Общества;

- ежегодно присваивает по итогам работы почетные звания «Лучший молодой рабочий предприятия», «Лучший молодой специалист предприятия».

- организует работу по формированию кадрового резерва с включением в него молодых работников.

8.4. Работодатель предоставляет молодым работникам – членам комиссии по работе с молодежью освобождение от работы до двух часов в неделю с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

8.5. Работодатель по согласованию с Профсоюзной организацией может включать дополнительные льготы и социальные гарантии, разрабатывать программы по привлечению и закреплению квалифицированных молодых работников.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Система социальных гарантий и льгот Общества регламентируется положением о социальных гарантиях и льготах, согласованным Профсоюзной организацией и включает в себя:

- различные виды материальной помощи;
- компенсацию части стоимости питания работников (дотация на питание);
- негосударственное пенсионное обеспечение работников;
- добровольное медицинское страхование, другие виды страхования;
- предоставление путевок/компенсация части стоимости путевок работникам на санаторно-курортное лечение, в пансионаты, базы отдыха, а также для детей работников в детские оздоровительные лагеря;
- выделение денежных средств Профсоюзной организации для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников и членов их семей;
- финансирование улучшения жилищных условий (жилищная программа);

- единовременные вознаграждения (премии) в связи с юбилейными датами, присвоением почетным званий;
- доплату по пособиям по временной нетрудоспособности за счет Работодателя;
- единовременное пособие семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца;
- материальная помощь неработающим пенсионерам;
- иные социальные выплаты и пособия, предусмотренные локальными нормативными актами.

Расходование средств на оплату социальных гарантий и льгот производится в соответствии с утвержденной сметой, являющейся неотъемлемой частью бюджета и согласованной с Профсоюзной организацией.

9.2. Правом на социальные гарантии и льготы пользуются выборные Профсоюзные работники и штатные работники Профсоюзной организации предприятия с учетом стажа работы как на предприятии, так и в Профсоюзной организации предприятия.

9.3. Работодатель выделяет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, в том числе на организацию детского отдыха.

9.4. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией способствует сохранению объектов социальной инфраструктуры, спорта и отдыха.

9.5. Работодатель осуществляет обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование Работников; своевременно и в полном объеме уплачивает страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации; своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате Работников для представления в Пенсионный фонд Российской Федерации.

9.6. Профсоюзная организация участвует в реализации социальной политики Общества:

- проводит организационные мероприятия по оздоровлению Работников и членов их семей;
- осуществляет контроль использования средств, предназначенных на социальное страхование, в том числе на санаторно-курортное лечение и оздоровление Работников;
- проводит совместные с Обществом консультации, вносит предложения по проведению мероприятий, направленных на улучшение положения Работников;
- совместно с Обществом организывает и финансирует мероприятия, связанные с проведением спартакиад, оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, новогодние праздники для детей (новогодние елки и подарки).

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным отраслевым соглашением по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 годы, с учетом внесенных изменений о продлении на период 2017 - 2019 гг. и настоящим коллективным договором.

10.2. Профсоюзной организации предоставляются безвозмездно помещения общей площадью не менее 80 квадратных метров с имуществом и оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний членов профсоюза, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные охраной и уборкой выделяемых помещений, средства связи и оргтехника, а также транспортные средства. Техническое обслуживание и ремонт помещений, оборудования, оргтехники, средств связи производится службами Общества.

Профсоюзной организации предоставляется возможность использования конференц-зала для проведения совещаний и собраний профактива при условии предварительного уведомления.

10.3. Работодатель обеспечивает:

10.3.1. Ежемесячное безвозмездное перечисление при наличии письменных заявлений работников-членов профсоюза на счет Профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Заявления работников сохраняют свою силу при реорганизации или смене собственника.

По письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счет Профсоюзной организации 1% от их заработной платы.

Перечисление взносов производится без задержки, в полном объеме одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. В случае несвоевременного или не в полном объеме перечисления взносов выплачивать Профсоюзной организации пени в размере 1/300 ключевой ставки ЦБ РФ на день возврата взносов за каждый день задержки.

10.3.2. Перечисление средств на премирование освобожденных и штатных работников Профсоюзной организации в соответствии с утвержденным положением о премировании.

10.3.3. Содействие в обучении и повышении квалификации профсоюзного актива и работников профкома.

10.3.4. Освобождение от работы с сохранением заработной платы членов выборных органов Профсоюзной организации для участия в работе профсоюзных органов и постоянно действующих комиссий. Предоставление неосвобожденным членам Профсоюзной организации по ходатайству профкома необходимого времени с сохранением заработной платы для участия в качестве делегатов на съез-

дах, конференциях, форумах, пленумах Профавиа, для участия в работе вышестоящих профсоюзных органах, а также на период профсоюзной учебы.

10.4. При проведении аттестации работников-членов профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии включать представителя Профсоюзной организации.

10.5. Предусмотренные коллективным договором социальные права и гарантии распространяются на освобожденных и штатных работников Профсоюзной организации. Время их работы в Профсоюзной организации Общества засчитывается в общий стаж работы в Обществе.

Дополнительные льготы и гарантии членам профсоюза могут определяться отдельным соглашением между Работодателем и Профсоюзной организацией.

10.6. Работодатель обязуется:

10.6.1. Без предварительного согласия Профсоюзной организации:

- не применять дисциплинарные взыскания и не увольнять работников, избранных в состав профкома и не освобожденных от основной работы;

- не расторгать трудовой договор по ст. 81 ТК РФ (п.2, п.3 и п.5) с руководителем Профсоюзной организации и его заместителями в течение 2 лет после окончания их выборных полномочий.

10.6.2. Предоставлять работникам, освобожденным от работы в Обществе, в связи с избранием их на выборную профсоюзную должность, после окончания срока полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – с согласия работника другую равноценную работу (должность).

10.7. Оплата труда руководителя выборного органа Профсоюзной организации может производиться за счет средств Работодателя. Конкретный размер оплаты труда руководителя выборного органа Профсоюзной организации устанавливается дополнительным соглашением к коллективному договору.

10.8. Права, обязанности и гарантии членов Профсоюзной организации определяются Уставом Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности и Уставом профессионального союза первичной Профсоюзной организации АО «ОДК-Климов».

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Внесение изменений в настоящий Коллективный договор производится по взаимному согласию сторон и оформляется дополнительным соглашением к Коллективному договору. Изменения, внесенные в настоящий Коллективный договор, подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

11.2. Общество обеспечивает ознакомление Работников с текстом настоящего Коллективного договора.

11.3. Все приложения к коллективному договору, а также правила внутреннего трудового распорядка являются его неотъемлемой частью и подлежат обязательному исполнению сторонами.

11.4. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами, а также соответствующими органами по труду.

11.5. В период действия настоящего Коллективного договора все споры и разногласия между его сторонами в приоритетном порядке разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01 января 2020 года и действует по 31 декабря 2020 года.

11.7. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Пролонгация оформляется дополнительным соглашением к настоящему Коллективному договору.

Приложение 1
к коллективному договору
АО «ОДК-Климов»

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест, производств, работ, должностей и показателей, дающих право на
льготное пенсионное обеспечение по АО «ОДК-Климов» по спискам № 1 и № 2

Структурное подразделение		Профессия (должность)			Номер раздела, подраздела, списка
Код	Наименование	Код по классификатору ОКПДТР ОК 016-94	Наименование по ЕТКС	Наименование по классификатору ОКПДТР ОК 016-94	
1	2	3	4	5	6
СПИСОК №1					
01	МЦ Участок термообработки	19100	Термист	Термисты, постоянно занятые у печей на горячих работах	Список №1 раздел XI, подраздел 1110300а-19100
038	ИЦЗЛ	11833	Дефектоскопист рентгеногаммаграфирования	Работники, постоянно и непосредственно занятые на рентгеновских установках в промышленности, а также их регулировкой и наладкой	Список №1 раздел XXII п.5, подраздел 12205000-17546
		22833	Инженер-радиолог	Работники, постоянно и непосредственно занятые на рентгеновских установках в промышленности, а также их регулировкой и наладкой	Список №1 раздел XXII п.5, подраздел 12205000-17546
			Специалист, ведущий специалист по неразрушающему контролю	Работники, постоянно и непосредственно занятые на рентгеновских установках в промышленности, а также их регулировкой и наладкой	Список №1 раздел XXII п.5, подраздел 12205000-17546
СПИСОК № 2					
	МЦ Участок гальванических покрытий	11629	Гальваник	Гальваники (кроме занятых только на подвеске и снятии деталей, а также автоматическом режиме закрытых ванн)	Список №2 раздел XIV, подраздел 2150500а-11629
		19568	Чистильщик металла, отливок, изделий и деталей	Чистильщик металла, отливок, изделий и деталей, занятый на очистке металлическим песком	Список №2 раздел XIV, подраздел 2150100а-19568
		13450	Маляр	Маляры, занятые на работах с применением вредных веществ не ниже 3 класса опасности	Список № 2 раздел XXXIII, подраздел 23200000-13450
		23998	Мастер участка	Мастера, старшие мастера, участка лакокраски, где применяются вещества не ниже 3 класса опасности	Список №2 раздел XIV, подраздел 21505006-23428
	МЦ Участок термообработки	19568	Чистильщик металла, отливок, изделий и деталей	Чистильщики металла, отливок, изделий и деталей, занятые на очистке металлическим песком	Список №2 раздел XIV, подраздел 2151200а-19568

1	2	3	4	5	6
	МЦ Уча- сток стан- ков с ПУ	16812	Полировщик лопаток	Полировщики лопаток, занятые поли- ровкой изделий из металла с примене- нием веществ не ниже 3 класса опасно- сти	Список № 2 раздел XII , подраздел 2151200а 16799
14	ЭИУ	19756	Электрогазосварщик	Электрогазосварщики, занятый на резке и ручной сварке	Список №2 раздел XXXIII , подраздел 23200000-19756
57	Служба качества	13045	Контролер работ по металлопокрытиям	Контролеры работ по металлопокрыти- ям, занятые на пооперационном кон- троле непосредственно у гальваниче- ских ванн	Список №2 раздел XIV, подраздел 2150500а-13045

Директор по персоналу

Д.М. Ванеев

Председатель первичной
профсоюзной организации

Н.В. Чухванцев

Гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Класс условий труда	Продолжительность рабочего времени (часов в неделю)
3.3	36
3.4	36
4	30

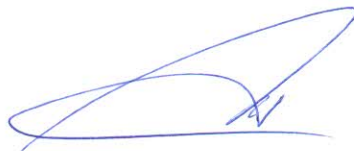
2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
3.2	8
3.3	10
3.4	12
4	16

Примечание:

Класс условий труда определяется по результатам специальной оценки условий труда

Директор по персоналу



Д.М. Ванеев

Председатель первичной профсоюзной организации

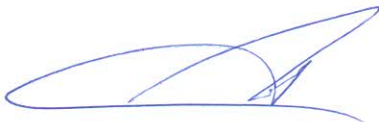


Н.В. Чухванцев

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормируемый рабочий день

Наименование должностей	Кол-во календарных дней доп. отпуска
Исполнительный директор Генеральный конструктор Заместитель исполнительного директора Директора по направлениям, программ Заместитель генерального конструктора Главный конструктор Заместитель главного конструктора Главный бухгалтер Главный технолог, металлург, контролер, метролог, механик, энергетик, сварщик, специалист, менеджер Заместитель директора, главного бухгалтера, главного энергетика Начальники КБ, управлений, комплексов, ИЦЗЛ, отделов и др. (самостоятельных структурных подразделений) Руководитель секретариата Руководитель аппарата исполнительного директора Помощник, советник исполнительного директора Начальник складского хозяйства Менеджер, руководитель проекта Начальник службы (Управление сервиса, технического сопровождения сборки) Руководитель проектного бюро	3

Директор по персоналу



Д.М. Ванеев

Председатель первичной
профсоюзной организации



Н.В. Чухванцев