

Коллективный договор

**Публичного
акционерного общества
«НПО «Сатурн»
на 2016 г.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом регулирующим социально-трудовые отношения в ПАО «НПО «Сатурн» заключенным между работниками ПАО «НПО «Сатурн» и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, «Отраслевым соглашением по авиационной промышленности РФ на 2014 – 2016 гг.», «Региональным трехсторонним соглашением между Правительством Ярославской области, некоммерческим партнерством «Экономический Совет Ярославской области (Объединение работодателей Ярославской области)» и общественной организацией «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» на 2011-2013 гг.» (срок действия продлен на 2014 – 2016 гг. Соглашением от 17.12.2013), «Трехсторонним соглашением между Администрацией городского округа город Рыбинск, некоммерческим партнерством «Экономический Совет Ярославской области» (Объединение работодателей Ярославской области), и межотраслевым координационным Советом организаций профсоюзов городского округа город Рыбинск на 2014 – 2016 гг.».

1.2 Сторонами коллективного договора являются: работодатель, представленный в лице управляющего директора ПАО «НПО «Сатурн» (именуемый далее «Работодатель»), и работники ПАО «НПО «Сатурн» (именуемые далее «Работники»), представленные первичной профсоюзной организацией ОАО «НПО «Сатурн» Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности (ПРОФАВИА), объединяющей более половины работников предприятия (именуемой далее «Профсоюзный комитет») в лице ее председателя.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с администрацией предприятия.

1.3 Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в ПАО «НПО «Сатурн», максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий Работников, в том числе и сверх установленных законодательством РФ;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4 Действие коллективного договора распространяется на всех Работников ПАО «НПО «Сатурн».

Социальные льготы, предусмотренные пунктами 3.1.2, 3.1.3 коллективного договора (согласно приложению к коллективному договору № 1) распространяются на Работников – членов профсоюза Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности.

1.5 Стороны признают, что должны сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюзный комитет выступают равноправными и деловыми партнерами.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Работодатель обязуется:

2.1.1 Соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на ПАО «НПО «Сатурн» в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

Содействовать в проведении на предприятии работ по программе государственного софинансирования пенсионных накоплений.

Создавать условия для внедрения на предприятии системы бережливого производства.

2.1.2 Принимать локальные нормативные акты ПАО «НПО «Сатурн», содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюзного комитета ПРОФАВИА.

Учитывать мнение Профсоюзного комитета ПРОФАВИА по вопросам, определенным Трудовым кодексом РФ.

2.1.3 Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором. При поступлении на работу трудовые отношения оформлять путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При оформлении трудового договора с Работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, информировать данных работников о том, что в случае медицинских противопоказаний они не будут допущены к исполнению трудовых обязанностей, предусмотренных данным трудовым договором.

При приеме на работу ознакомить Работника: с коллективным договором, действующими на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.1.4 Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, действующими «Положениями» и условиями оплаты труда, тарифными ставками (окладами), установленными с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

2.1.5 Обеспечить заработную плату Работникам, полностью отработавшим норму времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ярославской области (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными актами, в том числе за работу в праздничные и выходные дни, вечернее, ночное и сверхурочное время, на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда).

2.1.6 Производить индексацию заработной платы Работникам на величину не менее официально установленного в регионе индекса потребительских цен на товары и услуги:

1. Один раз в год по приказу управляющего директора одновременно для всех категорий работников предприятия.

2. В течение календарного года отдельными решениями управляющего директора, директора по персоналу с учетом мнения профсоюзного комитета, как для отдельных работников/категорий работников, так и для работников отдельного структурного подразделения/службы.

Представители профкома осуществляют контроль над выполнением данного пункта в структурном подразделении.

2.1.7 При изменении оплаты труда сохранять соотношение между схемами должностных окладов руководителей, специалистов, служащих и тарифными ставками рабочих, установленное с 01.01.2016 приказом управляющего директора от 02.11.2015 № 434 «О повышении заработной платы, тарифов (окладов) работников предприятия».

2.1.8 Обеспечить уровень средней заработной платы на 2016 год — 34 700 рублей, при условии выполнения бюджета ПАО «НПО «Сатурн» в 2016 году.

2.1.9 Производить доплату Работникам, занятым в многосменном режиме (при котором в течение суток организована работа в две и более смены с чередованием смен равномерно, как правило, через неделю, в соответствии с утвержденным графиком работы на год) за работу:

- в вечернюю смену: за каждый час, приходящийся на время с 16 час. 30 мин. до 22 час., в размере 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада);

- в ночную смену: за каждый час, приходящийся на время с 22 час. до 6 час. утра - в размере 40 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

Вечерней сменой считается смена, непосредственно предшествующая ночной. Ночной сменой считается смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время с 22 час. до 6 час. утра.

Если рабочая смена приходится на вечернее и ночное время, то доплаты в размере 20% и 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) производятся пропорционально отработанному времени за все часы, приходящиеся на вечернее и ночное время.

Производить доплату Работникам, работающим в одну смену, за каждый час, приходящийся на время с 22 час. до 6 час. утра – в размере 30 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

2.1.10 Оплачивать сверхурочную работу за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (сдельного заработка, тарифа (оклада)).

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере:

- Рабочим сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;
- Работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам – в размере двойной часовой ставки;
- Работникам, получающим месячный оклад:
 - в размере одинарной часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
 - в размере двойной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Начислять премию за сверхурочную работу и работу в выходной и нерабочий праздничный день в размерах, установленных «цеховым» положением как за индивидуальные производственные результаты:

- Рабочим-сдельщикам – на сдельный заработок;
- Рабочим-повременщикам и служащим – на часовую тарифную ставку (оклад).

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, дополнительное время отдыха оплате не подлежит, при этом время, отработанное сверхурочно, оплачивается в одинарном размере.

По желанию Работника, работавшего в выходной или в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производить доплату. Размеры

доплат устанавливать по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При увольнении Работника с предприятия по соглашению сторон руководитель структурного подразделения может выплачивать Работнику вознаграждение за многолетний труд на предприятии в пределах имеющихся средств в ФЗП подразделения.

Начислять премию в размерах, установленных «цеховым» положением как за индивидуальные производственные результаты, на следующие доплаты:

- за совмещение профессий и должностей,
- за дополнительный объем работ,
- за руководство бригадой,
- за отсутствующего работника,
- за работу в вечернее и ночное время,
- за профессиональное мастерство рабочим,
- за классность водителям автотранспорта и производственным мастерам.

Производить доплаты Работникам, выполняющим работы по двум и более смежным профессиям, в соответствии с действующим СТП 503.008 «Организация оплаты труда». Руководитель в пределах фонда заработной платы может разрабатывать условия на установление подчиненным работникам доплат за совмещение профессий (должностей) и увеличенный объем работ.

При достижении Работником возраста 50 лет, 55 лет, 60 лет руководитель структурного подразделения и/или директор по направлению может своим приказом поощрить работника за многолетнюю, безупречную и плодотворную работу в пределах средств имеющихся в его распоряжении.

2.1.11 Производить доплаты в размере до 18% тарифной ставки (оклада) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и до 36% тарифной ставки (оклада) на работах с особо вредными условиями труда в соответствии с «Положением о порядке установления доплат работникам ОАО «НПО «Сатурн» за работу во вредных и (или) опасных условиях труда».

2.1.12 При выполнении Работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по работе более высокой квалификации.

2.1.13 При выполнении Работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства Работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, выплачивать межразрядную разницу.

2.1.14 Обеспечить удельный вес тарифной части в заработной плате не менее 60 % (расчет удельного веса тарифной части производить согласно

«Решению о содержании тарифной части оплаты труда работников ОАО «НПО «Сатурн», приложение к коллективному договору № 2).

2.1.15 Производить выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца, но не позднее:

- 30 числа (для февраля – 28 числа) расчетного месяца за первую половину в размере не ниже 50 % месячной тарифной ставки (оклада) Работника, но не менее 3000 рублей,

- 15 числа месяца, следующего за расчетным, - за вторую половину.

Размер компенсации за каждый календарный день нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в случае таких фактов, осуществлять в размере одной двухсотой ставки рефинансирования ЦБ РФ, действующей на день установленного срока выплаты.

2.1.16 Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в том числе находились в очередном отпуске, выплачивать вознаграждение (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере, не менее дневной тарифной ставки за каждый нерабочий праздничный день.

Ученикам производственных и вспомогательных рабочих (за исключением учеников рабочих профессий, получающих оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (обучению), выплачивать вознаграждение (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере не менее 0,75 дневной тарифной ставки 1 разряда приобретаемой профессии за каждый нерабочий праздничный день.

Дневная тарифная ставка рассчитывается исходя из продолжительности рабочего времени – 8 часов, если меньший размер продолжительности рабочей смены не установлен трудовым договором.

2.1.17 Руководствуясь ст.139 (абз.6) Трудового кодекса РФ (ТК РФ) расчет средней заработной платы Работника (для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ) производить, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени, за три месяца, предшествующих моменту выплаты, если это не ухудшает положение Работника.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

2.1.18 Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда и промышленной безопасности условия труда на рабочих местах.

2.1.19 Обеспечивать финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, промышленной безопасности, в том числе «Плана улучшения условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий» в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

2.1.20 В соответствии с требованиями Федерального закона 426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда» проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах не реже одного раза в 5 лет согласно приказу управляющего директора от 18.07.2014 № 308 «О проведении специальной оценки условий труда в 2014 - 2018 гг.».

2.1.21 Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в подразделениях, а также правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

2.1.22 Обеспечить проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников за счет средств Работодателя в соответствии с действующим законодательством РФ и инструкцией №160-99-0162-2013 «Предварительные и периодические медицинские осмотры работников ОАО «НПО «Сатурн». Организация и порядок проведения».

2.1.23 Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

На работах с вредными условиями труда Работникам выдавать бесплатно специализированные продукты диетического (профилактического) питания в соответствии с «Перечнем должностей и профессий работников, которым выдается бесплатно специализированный продукт диетического (профилактического) питания при вредных условиях труда – концентрат киселя с витаминами (или концентрат киселя с витаминами и пектином) на 2016 год» (приложение к коллективному договору № 3).

2.1.24 Своевременно обеспечивать Работников эффективными, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с Типовыми нормами и результатами специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда.

2.1.25 Принимать меры по обеспечению нормального микроклимата в подразделениях.

2.1.26 В соответствии с законодательством РФ и действующими положениями об оценке работы руководителей привлекать к ответственности

лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, а также в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

2.1.27 Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.28 При проведении мероприятий, связанных с изменением организационно-технических условий производства, в соответствии со ст.ст.160,162 ТК РФ и СТП 503.060 производить пересмотр (изменение) норм труда на протяжении всего года.

В период освоения продукции, техники, технологии или организации производства и труда устанавливать временные нормы трудозатрат на срок до 3-х месяцев, по истечении которого временные нормы должны быть изменены (пересмотрены) с учетом мнения Профсоюзного комитета.

На работы, носящие единичный, разовый характер (внеплановые, аварийные, случайные и др., не предусмотренные технологией или планом), устанавливать разовые нормы, действие которых утрачивает свое значение после выполнения указанных работ.

2.1.29 Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.30 В случае высвобождения работающих принимать меры по трудоустройству и переподготовке (с согласия Работника) в соответствии с СТП 503.062 «Производственно-техническое обучение персонала. Порядок организации и проведения».

Расторжение трудового договора с Работниками предприятия, являющимися членами профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится только после получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа согласно статьи 373 Трудового кодекса РФ.

2.1.31 Предусмотреть прием на работу, в случае открытия новых рабочих мест, в первую очередь Работников, ранее сокращенных с предприятия или находившихся на инвалидности, в соответствии с их квалификацией и опытом работы при отсутствии медицинских противопоказаний.

2.1.32 Постоянно осуществлять контроль за соблюдением экологических требований, выполнять план природоохранных мероприятий и привлекать к ответственности лиц, нарушающих требования природоохранного законодательства.

2.1.33 В целях создания условий для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации ОАО «НПО «Сатурн» Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности (ПРОФАВИА) в дополнение к обязанностям Работодателя, предусмотренным статьей 377 Трудового кодекса РФ, предоставлять на безвозмездной основе Профсоюзному комитету ОАО «НПО «Сатурн» (ПРОФАВИА) автотранспорт согласно поданных заявок.

Согласно части 7 статьи 377 Трудового кодекса РФ производить оплату труда председателя Профсоюзного комитета за счет средств Общества. Порядок и сроки выплаты определить совместным локальным актом ПАО «НПО «Сатурн» и Профсоюзного комитета.

2.1.34 Рассматривать представления Профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в Профсоюзный комитет.

2.1.35 Принимать решения о присвоении почетных званий и наград ведомственными знаками отличия Работников ОАО «НПО «Сатурн» с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.2 Работники обязуются:

2.2.1 Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, с минимальными затратами при неукоснительном соблюдении стандартов, правил, положений, нормативов, инструкций и других нормативных, технических и распорядительных документов, действующих на предприятии.

2.2.2 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, режимы труда и отдыха, требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности установленные законами, нормативно-правовыми актами, стандартами безопасности труда, а также стандартами, инструкциями предприятия по охране труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности.

2.2.3 Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.2.4 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя и выполнять медицинские рекомендации.

2.2.5 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя: о простоях; о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя; о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве; об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

2.2.6 Не находиться на территории предприятия и не приступать к выполнению работ в состоянии алкогольного, токсического опьянения, под воздействием наркотических веществ, а также после приема лекарственных препаратов, действие которых может отрицательно повлиять на координацию движений, зрение и другие функциональные параметры состояния здоровья работника, обеспечивающие качественное и безопасное исполнение трудовых функций (обязанностей).

2.2.7 Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права других Работников.

2.3 Профсоюзный комитет как представитель Работников обязуется:

2.3.1 Способствовать устойчивой деятельности ПАО «НПО «Сатурн» присущими профсоюзам методами, содействовать созданию в подразделениях психологического климата, способствующего высокоэффективному, производительному труду.

2.3.2 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза и Работников, уполномочивших профсоюзную организацию на согласованных условиях.

2.3.3 Нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.3.4 Учитывать Устав ПАО «НПО «Сатурн», «Положения» и другие внутренние документы Общества, не противоречащие действующему законодательству РФ.

2.3.5 Контролировать соблюдение Работодателем законодательства РФ о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в ПАО «НПО «Сатурн», в том числе пенсионного законодательства, соблюдение нормативных документов, регулирующих порядок высвобождения Работников в связи с осуществлением в ПАО «НПО «Сатурн» мероприятий по сокращению

численности или штатов и предоставления этим Работникам льгот и гарантий при высвобождении.

2.3.6 Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в подразделениях, а также правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

2.3.7 Добиваться выполнения коллективного договора всеми средствами, предусмотренными законодательством для профсоюзов.

2.3.8 Ежеквартально на собраниях совместно с руководителем структурного подразделения информировать о выполнении коллективного договора, о хозяйственной деятельности структурного подразделения (цеха, отдела, службы и т. п.), предприятия и его перспективах; о состоянии трудовой и производственной дисциплины, охраны труда, социально-бытовых вопросах.

Нести ответственность перед трудовым коллективом за исполнение коллективного договора.

2.3.9 Проводить обучение профактива и доводить через него до членов трудового коллектива информацию о новых законодательных актах по вопросам труда, заработной платы, налогам, занятости и т.д., оказывать членам профсоюза и Работникам, уплачивающим взносы солидарности, бесплатную юридическую помощь.

2.3.10 Оказывать материальную помощь, поощрять членов профсоюза и Работников, уплачивающих взносы солидарности, из средств профбюджета согласно сметам, Положениям и решениям Профсоюзного комитета ОАО «НПО «Сатурн».

2.3.11 В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его обязательств не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзным комитетом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

2.3.12 Нести ответственность за выполнение своих обязательств по коллективному договору, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

3. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

3.1 Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

3.1.1 При условии зарабатывания дополнительных средств совместным решением, оформленным в виде соглашений, вводить дополнительные социальные льготы для Работников коллектива.

3.1.2 В пределах средств предусмотренных бюджетом, проводить культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу, а также работу с молодежью согласно двухсторонним сметам ПАО «НПО «Сатурн» и Профсоюзного комитета на следующих условиях:

- Работодатель выделяет 400 тыс. руб. в год;
- Профсоюзный комитет выделяет 400 тыс. руб. в год.

3.1.3 Проводить экскурсионные мероприятия с Работниками ПАО «НПО «Сатурн» на следующих условиях:

- оплату транспортных расходов производит Работодатель в пределах 300 тыс. руб. в год;
- оплату за экскурсионное обслуживание производит Профсоюзный комитет в пределах 500 тыс. руб. в год.

3.1.4 Ежемесячно проводить анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и принимать меры по их снижению.

3.1.5 Оказывать содействие в организации похорон умерших Работников и неработающих ветеранов предприятия.

3.1.6 Всецело содействовать работе общественных молодежных комиссий, Совета молодежи, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации.

3.1.7 Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

3.1.8 Содействовать проведению на предприятии конкурсов профессионального мастерства в т.ч. и среди молодежи, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой руководитель».

3.1.9 Распределять выделяемые Фондом социального страхования средства на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников по следующим направлениям:

- санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

- проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

- приобретение Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ) в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ и (или) на основании результатов проведения специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств;

- реализация мероприятий по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

3.1.10 Заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1 Предоставлять Работникам ежегодные отпуска с сохранением работы (должности) и среднего заработка.

Оплачиваемый отпуск предоставлять Работнику ежегодно.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем подразделения с учетом мнения цехового комитета профсоюза.

График отпусков обязателен как для руководителя подразделения, так и для работника.

О времени начала отпуска Работника извещать не позднее, чем за две недели до его начала.

3.2.2 Присоединять дополнительные оплачиваемые отпуска к основному отпуску Работникам за работу с вредными условиями труда и предоставлять в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 или согласно утвержденным на предприятии спискам профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, составленным по результатам аттестации рабочих мест, и исчислять в календарных днях следующей продолжительности:

7 календарных дней - работникам, которым предоставлялся дополнительный отпуск в количестве 6 рабочих дней,

14 календарных дней - работникам, которым предоставлялся дополнительный отпуск в количестве 12 рабочих дней,

21 календарный день - работникам, которым предоставлялся дополнительный отпуск в количестве 18 рабочих дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется пропорционально времени отработанному во вредных условиях.

В стаж, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не включать:

а) периоды отпусков (основного и дополнительных);

б) период временной нетрудоспособности;

в) время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года;

г) время выполнения государственных и общественных обязанностей.

3.2.3 По ходатайству администрации подразделения и цехового комитета оказывать единовременную материальную помощь к отпуску одного из родителей, имеющего трех и более несовершеннолетних детей, в размере 1500 руб. на каждого ребенка.

3.2.4 Работникам предприятия, у которых дети в очередном году идут в первый класс школы (лицея и др.), предоставлять в первый день учебного года выходной день с сохранением заработной платы.

3.2.5 При рождении ребенка предоставлять отцу один оплачиваемый день при выписке жены из роддома.

При рождении (усыновлении) ребенка одному из родителей (усыновителей) – работнику ПАО «НПО «Сатурн» выплачивать единовременную материальную помощь из прибыли предприятия в размере 10 000 рублей.

Выплачивать ежемесячно материальную помощь из прибыли предприятия в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет:

- единственному родителю – в размере 1850 руб.;

- остальным родителям – в размере 900 руб.

3.2.6 Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе: беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

3.2.7 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 7 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно. Перенесение дополнительного отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.2.8 Женщинам, имеющим детей – школьников 1-го или 2-го классов на период осенних, зимних или весенних каникул разрешить по согласованию с руководителем структурного подразделения предоставление по 7 календарных дней в счет очередного отпуска при условии, что одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.2.9 Предоставлять по заявлению Работника:

Один оплачиваемый день:

1) один раз на собственную свадьбу и по одному разу на свадьбу каждого из детей;

2) на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей)

Отпуск до пяти календарных дней без сохранения заработной платы в случаях:

1) рождения ребенка;

2) родителям, сыновья которых призываются на службу в армию;

3) регистрации брака вступающим в брак и их родителям;

4) на похороны.

3.2.10 Производить частичную оплату стоимости путевок в санатории и детские оздоровительные центры детям Работников предприятия.

Производить Работникам предприятия компенсацию стоимости путевок в санатории Крыма, в соответствии с действующим на предприятии «Положением о распределении санаторных путевок, приобретаемых за счет средств Фонда социального страхования, для работников ОАО «НПО «Сатурн», занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

3.2.11 Предоставлять скидки работникам на комплексные обеды в рамках программы «Дисконтная карта «Сатурн» в столовых, расположенных на территории предприятия, в соответствии с приказом управляющего директора от 19.09.2012 № 477».

3.2.12 Оказывать материальную помощь Работникам предприятия в соответствии с действующим «Положением».

3.2.13 Выделять средства на оказание материальной помощи ветеранам труда предприятия, находящимся на заслуженном отдыхе.

3.2.14 Предоставлять жилье для Работников акционерного общества согласно действующим на предприятии "Положениям".

3.2.15 Выплачивать выходное пособие в размере не ниже двухнедельного среднего заработка Работнику при расторжении трудового договора в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.16 Производить доставку Работников предприятия после окончания вечерней смены к месту жительства по утвержденным маршрутам.

3.2.17 Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников и на период краткосрочной профсоюзной учебы предоставлять, по предварительному согласованию с руководителем соответствующего структурного подразделения, время с сохранением заработной платы:

- членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы (членам профкома, членам комиссий, профорганизаторам), уполномоченным профсоюза по охране труда, представителям профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, членам Совета молодежи – до 16-ти часов в месяц;

- председателям цехкомов, не освобожденным от основной работы, - до 24-х часов в месяц;

- ответственным по работе с молодежью в подразделениях, не освобожденным от основной работы, - до 4-х часов в месяц.

3.2.18 Членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, освобождать от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка.

Работа в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности предприятия и принимается во внимание при поощрении Работников.

3.2.19 При наличии письменных заявлений Работников ежемесячно и бесплатно, одновременно с выдачей заработной платы, перечислять на счет

профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы и взносы солидарности из заработной платы работников.

3.2.20 Работникам предприятия, привлекаемым к оказанию образовательных услуг по дисциплинам целевой подготовки студентов Рыбинского государственного авиационного технического университета (РГАТУ) для их последующего трудоустройства в ПАО «НПО «Сатурн», сохранять заработную плату за часы преподавания в соответствии с расписанием, утвержденным первым заместителем директора по персоналу.

3.2.21 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 данному Работнику одновременно выплачивать компенсацию морального вреда в размере трехкратного среднегодового заработка пострадавшего.

В случае смерти Работника, погибшего на производстве по вине Работодателя, выплачивать единовременное пособие семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца в размере трехкратного среднегодового заработка погибшего на производстве Работника.

3.2.22 В целях организации и финансирования медицинского обслуживания оказывать финансовую поддержку медицинским учреждениям, выбранным в качестве базового медицинского учреждения для обслуживания работников предприятия в размере, утвержденном бюджетом предприятия.

3.2.23 Выплачивать материальную помощь:

- При увольнении с предприятия на пенсию (по старости, по инвалидности) Работникам, имеющим непрерывный стаж работы в ПАО «НПО «Сатурн»:

- более 15 лет – 7 500 рублей;
- более 25 лет – 10 000 рублей.

- При увольнении с предприятия в связи с отсутствием у Работодателя работы, соответствующей медицинскому заключению, выданному в порядке, установленном федеральными законами Работникам, имеющим непрерывный стаж работы в ПАО «НПО «Сатурн»:

- более 15 лет – 7 500 рублей;
- более 25 лет – 10 000 рублей.

3.2.24 Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск одному из родителей, имеющих трех и более несовершеннолетних детей, в размере 3-х календарных дней, при условии, если в течение года Работник не имел нарушений трудовой дисциплины.

3.2.25 Оказывать ежегодную материальную помощь одному из родителей, имеющих детей-инвалидов до 18 лет в размере 8000 рублей на одного ребенка.

3.2.26 Оказывать ежегодную материальную помощь малообеспеченным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, в размере 8000 рублей на семью.

3.2.27 Производить в порядке, установленном соответствующим Положением, единовременную выплату молодому Работнику после окончания учебного учреждения (впервые поступившему на работу на предприятие) в размере 10 000 рублей.

3.2.28 Производить в порядке, установленном соответствующим Положением, единовременную выплату в размере 10 000 рублей Работникам, поступившим (возвратившимся) на работу в ПАО «НПО «Сатурн» после увольнения из Вооруженных сил, при условии обращения для трудоустройства в течение первых 3-х месяцев после их увольнения из ВС.

3.2.29 Молодым рабочим (выпускникам технических училищ, колледжей, лицеев, а также выпускникам общеобразовательной школы не имеющим квалификации), принятым в течение 3-х месяцев после окончания учебных учреждений, производить ежемесячную доплату согласно «Положению» в течение 3-х лет с месяца, следующего за датой присвоения квалификационного разряда по приобретенной профессии.

3.2.30 Оказывать единовременную материальную помощь в размере средней заработной платы промышленно-производственного персонала по головному предприятию (СЗП ППП по головному предприятию) Работникам, увольняемым с предприятия по сокращению численности или сокращению штатов, которые имеют на иждивении двух и более детей в возрасте до 18 лет включительно, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

4.1 Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

4.2 По требованию профсоюзной организации управляющий директор предприятия обязан принимать меры, предусмотренные законодательством, к

руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются условия коллективного договора.

5. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

5.1 Коллективный договор вступает в действие с 01.03.2016 и заключается на срок 1 год.

Председатель профсоюзного
комитета ОАО «НПО «Сатурн»
А.Н. Соловьев

Управляющий директор
В.А. Поляков

Приложения к коллективному договору

1 Список социальных льгот, предусмотренных пунктами 3.1.2 и 3.1.3, распространяющихся на работников - членов профсоюза Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности (пункт 1.4 коллективного договора).

2 Решение № 376/017-23-15 о содержании тарифной части оплаты труда работников ОАО «НПО «Сатурн» (пункт 2.1.14 коллективного договора).

3 Перечень должностей и профессий работников, которым выдается бесплатно специализированный продукт диетического (профилактического) питания при вредных условиях труда – концентрат киселя с витаминами (или концентрат киселя с витаминами и пектином) на 2016 год (пункт 2.1.23 коллективного договора).

Список

**социальных льгот, предусмотренных пунктами 3.1.2 и 3.1.3,
распространяющихся на работников - членов профсоюза Российского
профессионального союза трудящихся авиационной промышленности**

1. Посещение театральных спектаклей, в том числе иногородних театров, театра кукол работниками предприятия и членами их семей.
2. Посещение концертов профессиональных и самодеятельных исполнителей.
3. Проведение праздничных, развлекательных и спортивно-оздоровительных мероприятий.
4. Проведение мероприятий для Совета ветеранов и молодёжи.

Представитель Работников:
Председатель профсоюзного
комитета
А.Н. Соловьев

Представитель Работодателя:
Директор по персоналу
Д.В. Барвинок