

## 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

«25» декабря 2023 г.



от **Работодателя:**

Заместитель генерального директора -  
управляющий директор  
АО «ОДК-Климов»

\_\_\_\_\_ А.В. Грачев

«25» декабря 2023 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

акционерного общества «ОДК-Климов»  
на 2024 – 2026 годы

Санкт-Петербург

# Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Обязательства сторон .....	4
3. Трудовые отношения.....	7
4. Режим труда и время отдыха.....	8
5. Оплата труда.....	12
6. Улучшение условий и охрана труда.....	15
7. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала.....	18
8. Работа с молодежью .....	20
9. Социальные льготы и гарантии.....	21
10. Гарантии прав профсоюзной организации и создание условий для осуществления ее деятельности .....	23
11. Заключительные положения .....	25
Приложение 1. Перечень рабочих мест, производств, работ, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение по АО «ОДК-Климов» по спискам №1 и №2.....	26
Приложение 2. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска и продолжительность рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда .....	27
Приложение 3. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормируемый рабочий день.....	28

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор АО «ОДК-Климов» на 2024-2026 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;
- Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федерального отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2023 – 2025 годы (далее – Федеральным отраслевым соглашением по авиационной промышленности);
- Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы;
- Корпоративного соглашения между АО «ОДК», его дочерними обществами и общественной организацией «Российский профессиональный союз трудящихся на 2023-2025 гг.» (далее – Корпоративным соглашением);
- иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники в лице их представителя – первичной профсоюзной общественной организации территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности АО «ОДК-Климов» (далее – Профсоюзная организация);
- работодатель АО «ОДК-Климов» - в лице заместителя генерального директора-управляющего 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.

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.

Ни одна из Сторон, заключивших Коллективный договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

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 течение всего срока реорганизации, в порядке, установленном 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. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, 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;

- направлять по запросу Профсоюзной организации статистическую информацию о средней заработной плате по категориям работников и другую информацию по социально-трудовым вопросам в срок не более 5 рабочих дней с момента получения запроса;

- 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 Трудового кодекса 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;
- приказ о компенсации стоимости молока;
- иные документы в соответствии с Трудовым кодексом 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 Трудового кодекса 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;

- содействовать Обществу в решении вопросов по выполнению производственных планов, повышению производительности труда, укреплению трудовой дисциплины, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудового законодательства;

- 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. Трудовые отношения между Обществом и Работниками регулируются Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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.

Трудовой договор может содержать ссылку на должностную инструкцию, оформленную как приложение к трудовому договору, либо как отдельный документ.

3.3. Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством 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.

3.5. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет, если иное не установлено законодательством. 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).

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

#### **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 Федеральными законами.

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, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ).

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, а также продолжительность ежедневной работы (смены), может быть увеличена с письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, с учетом положений статей 92 и 94 Трудового кодекса РФ.

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

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

- 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 – 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 аттестации - 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 Федеральными законами.

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

## **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. Общество придерживается соблюдения следующих условий политики заработной платы Работников:

5.2.1. 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 субъекте Российской Федерации, в котором расположено рабочее место Работника (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).

5.2.2. Уровень средней заработной платы устанавливается в размере не менее четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения в Санкт-Петербурге при выполнении установленных показателей деятельности Общества.

5.2.3. Размер первого тарифного разряда единой тарифной сетки устанавливается не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге» на текущий год.

5.2.4. Величина тарифной части (т.е. оплата по тарифным ставкам, окладам) в структуре фонда оплаты труда Общества составляет не менее 60 процентов заработной платы.

5.2.5. Соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% с самой низкой (коэффициент фондов), - не более чем 6 раз.

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, 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 локальными нормативными актами Общества.

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 ЦБ 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 канцелярии Общества. Списки работников, приостановивших работу, предоставляются руководителем подразделения в кадровую службу.

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 заработной платы производится через увеличение фонда оплаты труда не реже одного раза за календарный год на величину не менее индекса потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте

Российской Федерации. Размеры и сроки проведения индексации устанавливаются приказом Работодателя по согласованию с Профсоюзной организацией.

По результатам индексации приказом Работодателя по согласованию с Профсоюзной организацией в положение об оплате труда АО «ОДК-Климов» вносятся соответствующие изменения.

## **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, 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. При проведении очередной специальной оценки условий труда, назначенные до 31.12.2013 года работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационные меры (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда) не могут быть ухудшены, а размеры снижены при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

6.4. Работодатель обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных, периодических, предрайсовых, предсменных и других медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в установленном законом порядке.

6.5. 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;
- устанавливает аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой;
- 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 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»), 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.



6.6. 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). Отделом 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. Каждый работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на доплаты и компенсации (Приложение 2). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.7. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов за наличие в воздухе рабочей зоны производственных факторов, поименованных в Перечне вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение N 1 к приказу Минтруда России от 12.05.2022 N 291н).

Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работнику за отработанную смену (рабочий день), независимо от ее продолжительности, по результатам специальной оценки условий труда.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 3,2% или других равноценных пищевых продуктов. Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем).

6.8. 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, а также направления работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации, для собственных нужд определяет Работодатель.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, 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). Профессиональное обучение на производстве производится за счет средств Работодателя.

Направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется Работодателем на условиях и в порядке, установленном Положением «Управление персоналом. Центр оценки квалификаций (ПО 767.0001)».

7.4. При направлении работников по инициативе Работодателя на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата за весь период обучения.

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

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

7.7. 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.

7.8. 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 Трудового кодекса РФ);
- использованию возможностей негосударственных пенсионных фондов для досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста.

7.9. 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.

7.10. 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.

7.11. 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.

7.12. 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).

7.13. При выходе из кризисной ситуации, увеличении объема работ Организация сообщает об имеющихся вакансиях в средствах массовой информации, доступных для населения в данной местности, и в течение месяца после опубликования информации принимает на работу преимущественно работников, ранее уволенных в связи с сокращением численности (штата).

## **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».

- организывает 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 организации может включать дополнительные льготы и социальные гарантии, разрабатывать программы по привлечению и закреплению квалифицированных молодых работников.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

9.1. Социальные гарантии и льготы организации Общества устанавливаются внутренними локальными нормативными актами и включают:

- 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);
- частичную компенсацию затрат по аренде жилья иногородним специалистам (программа релокации);
- предоставление оплачиваемых дней в случаях: бракосочетания работника, юбилея работника, рождения детей, смерти близких родственников;
- предоставление ежемесячно оплачиваемого дня женщинам (опекунам, попечителям), имеющим детей до 14 лет;
- 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 Общества;
- иные социальные выплаты и пособия, предусмотренные локальными нормативными актами.

Расходование средств на оплату социальных гарантий и льгот производится в соответствии с бюджетом Организации на соответствующий год.

9.2. Локальные нормативные акты, устанавливающие перечень, размер и порядок предоставления социальных льгот и гарантий, принимаются с учетом мнения Профсоюзной организации.

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, Корпоративным соглашением 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 съездах, 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 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 не достижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 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» на 2024-2026 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

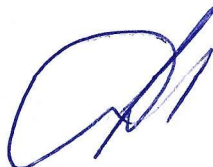
Структурное подразделение	Профессия (должность)			Номер раздела, подраздела, списка
	Код по классификатору ОКПДТР ОК 016-94	Наименование по ЕТКС	Наименование по классификатору ОКПДТР ОК 016-94	
1	2	3	4	5
<b>СПИСОК №1</b>				
МЦ Участок термообработки	19100	Термист	Термисты, постоянно занятые у печей на горячих работах	Список №1 раздел XI, подраздел 1110300а-19100
(УГМет) Испытательная центральная заводская лаборатория	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 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
<b>СПИСОК № 2</b>				
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
МЦ Участок термообработки	19906	Электросварщик ручной сварки	Электросварщик ручной сварки	Список №2 XXXIII подраздел 23200000-19906
МЦ Участок обработки лопаток	16812	Полировщик лопаток	Полировщики лопаток, занятые полировкой изделий из металла с применением веществ не ниже 3 класса опасности	Список № 2 раздел XII, подраздел 2151200а 16799

Директор по персоналу



Д.М. Ванеев

Председатель первичной профсоюзной организации



В.Н. 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

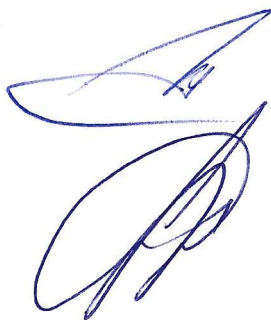
Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
3.2	8
3.3	10
3.4	12
4	16

Примечание:

Класс условий труда определяется по результатам специальной оценки условий труда

Директор по персоналу

Председатель первичной  
профсоюзной организации



Д.М. Ванеев

В.Н. Чухванцев

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

<b>Наименование должностей</b>	<b>Количество календарных дней дополн. отпуска</b>
Заместитель генерального директора-управляющий директор Генеральный конструктор Заместители управляющего директора Директора по направлениям, программ Заместитель генерального конструктора Директор учебного центра, авиационного учебного центра, центра оценки квалификации Главный: конструктор, технолог, металлург, инженер, контролер, метролог, механик, энергетик, бухгалтер, специалист, менеджер, экономист Заместитель: главного конструктора, главного бухгалтера, главного энергетика, главного инженера, главного технолога, метролога, директора Начальник КБ Начальник производства САУ Начальники управлений, отделов и других самостоятельных структурных подразделений, Начальник складского хозяйства Заместитель начальника управления (самостоятельного) Заместитель начальника цеха, Начальник ИЦЗЛ Управляющий делами, Руководитель секретариата Советник, Советник генерального конструктора Руководитель: проекта/проектов, проектного бюро, проектного офиса Менеджер проекта (подразделения директора по организации продаж, подразделения директора по сервису, дирекции программ)	3

Директор по персоналу



Д.М. Ванеев

Председатель первичной профсоюзной организации



В.Н. Чухванцев