

614990, г. Пермь,
Комсомольский проспект, 93
телефон/ факс (342) 240-93-86;
240-94-56

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2026 года

Министерство
промышленности и торговли
Пермского края

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

№ 1 «15» января 2024г.

Подпись Мещ

Подписан сторонами на согласованных условиях:

от имени Работодателя:

Исполнительный директор



С.А. Харин
«26» декабря 2023 г.


от имени Работников:

Председатель ППОО
«Пермские моторы» Профавиа



С.В. Камаева
«26» декабря 2023 г.


г. ПЕРМЬ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Акционерном обществе «ОДК - Пермские моторы» (далее по тексту - АО «ОДК-ПМ») и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством.

1.1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель, в лице Исполнительного директора Сергея Александровича Харина, действующего на основании доверенности № 1/2022 от 01 января 2022 г. и

Работники, в лице Председателя Первичной профсоюзной общественной организации «Пермские моторы» Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Светланы Владимировны Камаевой (далее по тексту - ППОО «ПМ» Профавиа), действующей на основании Устава общественной организации «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности».

1.1.3. Цели и принципы Коллективного договора.

Стороны Коллективного договора считают необходимым дальнейшее развитие взаимоотношений на основе социального партнерства; коллективных переговоров по регулированию социально-трудовых отношений; безусловное соблюдение обязательств, определенных настоящим Коллективным договором; повышение эффективности работы АО «ОДК-ПМ» и, как следствие, рост уровня жизни Работников, предоставление дополнительных социально-трудовых гарантий и льгот.

Стороны признают и обязуются соблюдать основные принципы социального партнерства:

- соблюдение законодательства Российской Федерации, Коллективного договора, локальных нормативных актов;
- равноправие и полномочность сторон;
- уважение и учет интересов сторон.

1.1.4. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений по решению сторон на равноправной основе, образована Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.1.5. Стороны Коллективного договора наделяют Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений следующими полномочиями:

- ведение переговоров по Коллективному договору;
- ведение переговоров по коллективным спорам путем согласования интересов Работников и Работодателя;
- подготовка проекта Коллективного договора;
- согласование положений Коллективного договора;
- контроль над выполнением Коллективного договора;
- рассмотрение, согласование и внесение по инициативе сторон изменений и дополнений в Коллективный договор в течение срока его действия в виде дополнительных соглашений к Коллективному договору;
- информирование Работников о выполнении Коллективного договора.

1.1.6. Коллективный договор заключается на согласованных Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений условиях, подписывается сторонами от имени Работодателя – Исполнительным директором и от имени Работников - Председателем ППОО «ПМ» Профавиа.

Коллективный договор вступает в силу 1 января 2024 г. и действует по 31 декабря 2026 г.

1.1.7. Сфера действия Коллективного договора.

Коллективный договор распространяется на всех Работников, освобожденных профсоюзных Работников, а также на неработающих ветеранов, вышедших на пенсию с АО «ОДК-ПМ».

1.1.8. Настоящий Коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. В течение 7 дней со дня подписания настоящего Коллективного договора Работодатель направляет его в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.

Подписанные экземпляры (оригиналы) Коллективного договора с приложениями, а так же дополнительные соглашения к нему, прошедшие уведомительную регистрацию, хранятся у директора по персоналу (экземпляр Работодателя) и в профсоюзном комитете (экземпляр ППОО «ПМ» Профавиа).

Работодатель обеспечивает ознакомление Работников с текстом настоящего Коллективного договора путём издания брошюр, размещения текста на инфопортале в течение месяца после завершения процедуры уведомительной регистрации.

Все Работники перед заключением трудового договора подлежат ознакомлению в Отделе кадров с текстом Коллективного договора.

1.1.9. В течение срока действия Коллективного договора по инициативе сторон в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) для заключения Коллективного договора.

1.1.10. Контроль над выполнением Коллективного договора ведется сторонами постоянно.

Итоги выполнения Коллективного договора подводятся ежеквартально с последующим информированием Работников в корпоративных СМИ. Итоги выполнения Коллективного договора за год подводятся на конференции трудового коллектива в 1 квартале года, следующего за отчётным.

1.1.11. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

1.1.12. Представители Работников в лице ППОО «ПМ» Профавиа берут на себя обязательство в период действия Коллективного договора не проводить забастовок при своевременном и полном выполнении Работодателем и его представителями обязательств Коллективного договора.

1.1.13. Работодатель и ППОО «ПМ» Профавиа содействуют заключению и реализации соглашений в структурных подразделениях. Соглашения могут предусматривать дополнительные мероприятия по улучшению условий труда, меры по стимулированию труда, льготы и социальные гарантии за счет собственных средств подразделений.

ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

1.2. Совместные обязательства сторон

Стороны согласились объединить усилия на достижение социального партнерства по всем видам деятельности и обязуются:

- способствовать эффективному осуществлению производственно-хозяйственной деятельности АО «ОДК-ПМ», росту производительности труда и выполнению бизнес-плана;

- добиваться повышения качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции;

- вести постоянный контроль над соблюдением требований охраны труда, повышать уровень безопасности труда, добиваться снижения уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- осуществлять разработку и проведение согласованной производственной и социальной политики, поддерживать благоприятный социально-психологический климат в коллективах подразделений АО «ОДК-ПМ»;

- осуществлять выплаты социального характера, предусмотренные разделом 4. Социальная защита, пунктами 2.6.3, 7.11 и другими Коллективного договора, на банковскую карту Работника в банк, установленный локальным нормативным актом Работодателя, согласованным с ППО «Пермские моторы» Профавиа. Выдачу банковских карт организует Работодатель на территории предприятия, ответственность за получение банковской карты несет Работник;

- создавать необходимые условия для соблюдения всеми Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, укрепления трудовой дисциплины;

- строго соблюдать установленный порядок защиты экономических интересов АО «ОДК-ПМ» и сведений, отнесенных к коммерческой тайне;

- проводить спортивно-оздоровительные мероприятия, привлекать Работников к активному отдыху, культурно-массовой деятельности.

1.3. Права и обязанности Работодателя

1.3.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на предприятие в установленном законом порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;

- создавать необходимые организационные и экономические условия для высокопроизводительной работы предприятия, обеспечения полной занятости Работников и загрузки производственных мощностей;

- проводить поэтапную модернизацию производственного оборудования, целью которой является повышение производительности труда при одновременном улучшении условий труда Работников и улучшении экологической обстановки;

- предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;

- создавать мотивацию для повышения производительности труда и изготовления продукции на высоком качественном уровне, а также мотивацию для повышения профессионального уровня, квалификации Работника;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- принимать меры к недопущению простоев в работе по причинам, находящимся в пределах контроля со стороны Работодателя;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законом, своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда и иных внебюджетных фондов;

- своевременно финансировать мероприятия по охране труда, мероприятия социального и мотивационного характера;

- своевременно устранять причины представления Федеральной инспекции труда, правовых и технических инспекций труда региональных либо территориальных объединений профсоюзов, действующих на территории Пермского края, об устранении нарушений трудового законодательства.

1.3.2. Предоставление информации по социально-трудовым вопросам.

Работодатель обязуется предоставлять выборному профсоюзному органу следующую информацию по социально-трудовым вопросам:

- об основных направлениях производственной деятельности АО «ОДК-ПМ» и перспективах ее развития;

- о финансовом положении АО «ОДК ПМ»;

- ежемесячно о выделении средств на оплату труда, средней заработной плате Работников по категориям;

- о состоянии охраны труда и техники безопасности и затратах на эти цели;

- о готовящихся технологических или организационных изменениях и связанных с этим перемещениях либо сокращениях численности и штата Работников;

- о производственном травматизме, профессиональных заболеваниях, непроизводительных расходах, связанных с нарушением требований охраны труда и техники безопасности;

- другую информацию по социально-трудовым вопросам по запросу ППОО «ПМ» Профавиа.

1.3.3. Права Работодателя:

Работодатель имеет права в части регулирования трудовых отношений, предусмотренные ТК РФ, федеральным законом «Об акционерных обществах», законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Также основными правами Работодателя являются:

- принятие локальных нормативных актов;

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с Работниками предприятия;

- требование от Работников исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовыми договорами;

- требование бережного отношения Работников к имуществу Работодателя и других Работников;

- требование соблюдения Работниками трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актов (стандартов, инструкций), приказов и распоряжений Работодателя.

1.4. Права и обязанности Работников и их представителя – ППОО «ПМ» Профавиа

1.4.1. ППОО «ПМ» Профавиа как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности предприятия присущими профсоюзам методами в соответствии с Уставом Общественной организации «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» (далее - Профавиа);

- нацеливать Работников на соблюдение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, качественное и своевременное исполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации Работников, организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, Коллективного договора, локальных нормативных актов;

- содействовать Работодателю в развитии физической культуры и спорта, культурно-массовой работе на предприятии;

- защищать коллективные социально-трудовые права и интересы Работников;

- защищать индивидуальные трудовые права и интересы членов ППОО «ПМ» Профавиа, оказывать консультативную помощь членам ППОО «ПМ» Профавиа по вопросам соблюдения законодательства о труде, давать разъяснения по условиям Коллективного договора;

- осуществлять общественный контроль предприятий общественного питания и медицинского обслуживания Работников;

- при своевременном и полном выполнении Работодателем обязательств Коллективного договора в период его действия не выступать организатором забастовок и содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных обязательств.

1.4.2. Права Работников.

Каждый Работник имеет права в области трудовых отношений, предусмотренные Конституцией РФ, ТК РФ, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе:

- на обеспечение полной занятости;

- на возмещение ущерба, причиненного здоровью в связи с профессиональной деятельностью;

- на оплату труда в соответствии с его качеством и количеством в установленные Коллективным договором сроки;

- на защиту своих трудовых прав в Комиссии по трудовым спорам, в суде;

- Работники имеют право по любому вопросу трудовых отношений обращаться письменно к непосредственному руководителю, а также вышестоящим руководителям или в профсоюзный комитет и получить мотивированный ответ в течение месяца с момента обращения.

1.4.3. Работники обязаны:

- добросовестно и в установленные сроки выполнять свои трудовые обязанности, обеспечивать высокое качество продукции;

- посредством высокопроизводительного труда способствовать увеличению прибыли предприятия – источника для переоснащения производства высокоэффективным оборудованием, для улучшения условий труда и предоставления Работникам дополнительных социальных льгот;
- выполнять установленные нормы труда, не допускать потерь рабочего времени;
- содержать рабочее место в чистоте и порядке, бережно относиться к оборудованию, оснастке, инструментам;
- бережно относиться к имуществу, рационально использовать материалы, экономить сырье и энергоресурсы, рассматривая экономию материальных затрат как источник повышения доли заработной платы в цене конечной продукции;
- строго соблюдать технологию, требования системы качества, требования инструкций по охране труда и технике безопасности;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую и производственную дисциплину;
- уважать права и интересы других Работников, способствовать созданию и сохранению благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе;
- возмещать ущерб, причиненный предприятию в порядке, предусмотренном законодательством;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни или здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ОТПУСКА

2.1. Заработная плата

2.1.1. В АО «ОДК-ПМ» применяются тарифные ставки и должностные оклады, утвержденные приказом руководителя предприятия.

2.1.2. Сроки выплаты заработной платы.

Выплаты текущей заработной платы (перечисление на банковскую карту Работника, указанную в его заявлении, выплата через кассу) производится 2 раза в месяц:

- аванс - 30 числа, в феврале - последнего числа месяца;
- окончательный расчет - 15 числа.

При совпадении дней выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этих дней.

На всех работающих вести расчетные листки и обеспечить их предоставление работникам, в том числе в личном кабинете «ВТБ Онлайн», АО АКБ «НОВИКОМБАНК», рассылкой на корпоративную электронную почту на основании заявления работника, не позднее, чем за три дня до даты выдачи заработной платы.

Работникам, уходящим в отпуск по графику, оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

Вне зависимости от наличия вины Работодателя в случае нарушения им установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.1.3. Формы оплаты труда.

В АО «ОДК-ПМ» применяются сдельно-премиальная, повременно-премиальная и окладная формы оплаты труда.

При выполнении работ по настройке оборудования оплата Работнику со сдельно-премиальной формой оплаты труда производится по тарифу присвоенного разряда с начислением доплат, надбавок, премий, установленных локальными нормативными актами и положениями.

2.1.4. Дополнительная оплата за руководство бригадой.

Бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы, устанавливается распоряжением по цеху доплата за руководство бригадой в размере до 10% тарифа рабочего, назначенного бригадиром, в зависимости от количества рабочих в бригаде, объемов и специфики выполняемых работ. Дополнительная оплата бригадирам вводится при составе бригады не менее 5-ти человек:

- при численности бригады от 5 до 10 человек включительно – в размере 5% тарифа присвоенного разряда;
- при численности бригады свыше 10 человек – в размере 10% тарифа присвоенного разряда.

2.1.5. Проводить индексацию заработной платы через увеличение фонда оплаты труда не реже одного раза за календарный год на величину не менее индекса потребительских цен на товары и услуги по Пермскому краю.

2.1.6. Среднюю заработную плату Работников предприятия поддерживать на уровне не ниже 4 прожиточных минимумов трудоспособного населения в Пермском крае.

Стремиться в течение действия Коллективного договора достигнуть уровня заработной платы не менее 4,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения по Пермскому краю.

2.1.7. Установить минимальный размер месячной заработной платы Работников предприятия, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших свои нормы труда (трудовые обязанности) не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом. В величину минимальной заработной платы не включаются: выплаты, связанные со сверхурочной работой, в выходные и нерабочие праздничные дни, работой в ночное время; оплата за: совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы; районный коэффициент.

2.1.8. Стремиться соблюдать коэффициент фондов – соотношение в уровнях оплаты труда 10% Работников с наиболее высокой зарплатой и 10% с самой низкой, не более чем в 6 раз.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Повышенная оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда оплачивается в повышенном размере.

Доплата за условия труда производится только за время фактической занятости на этих местах в условиях воздействия вредных факторов, превышающих ПДК, ПДУ.

Размер доплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с таблицей:

Условия труда на рабочем месте	Класс / подкласс условий труда	Размер доплаты к часовой тарифной ставке присвоенного разряда (окладу), %
Оптимальные условия труда	1	–
Допустимые условия труда	2	–
Вредные условия труда	3.1	4
	3.2	8
	3.3	12
	3.4	16
Опасные условия труда	4	24

По рабочим местам, где устанавливаются доплаты, одновременно разрабатываются мероприятия по улучшению условий труда.

При улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются в соответствии с новыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

При этом если условия труда не улучшились (не уменьшился итоговый класс (подкласс) условий труда на рабочем месте), порядок и условия назначения доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а

размер доплат снижен по сравнению с порядком, условиями и размерами доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, действовавшими в отношении Работников на 1 января 2014 года – день вступления в силу федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием закона «О специальной оценке условий труда».

2.2.2. Доплата за сокращенный час работы в ночной смене:

Рабочим - повременщикам и сменным производственным мастерам за сокращенный час работы в ночной смене, на рабочих местах, где по условиям производства установлен трехсменный режим работы (непрерывное производство) производится доплата в размере одной часовой тарифной ставки (оклада).

Доплата не производится:

- на работах с вредными условиями труда, где законодательством предусмотрено сокращение рабочего времени;

- при работе на условиях неполного рабочего времени;

- Работникам с суммированным учетом рабочего времени;

- при работе суточными сменами;

- тем, кто принят специально для работы в ночное время (ночные сторожа и т. п.);

2.2.3. Оплата при переобучении или повышении квалификации Работников.

При направлении на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства по направлению Работодателя с учетом потребностей производства за Работниками сохраняется средняя заработная плата.

2.2.4. Доплата за работу в ночное время (ст. 96, ст. 154 ТК РФ):

Ночное время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, инвалиды, Работники, не достигшие возраста 18 лет.

Доплата за работу в ночное время (вид оплат 50) составляет 40 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время вне зависимости от продолжительности смены и производится, если работа в ночное время предусмотрена графиком работы.

При суточном режиме работы, работе по совместительству, а также за отдельные выходы в ночную смену, не предусмотренные графиком работы (при привлечении к сверхурочной работе в ночное время), доплата производится в размере 20 % тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

2.2.5. Работа в вечернюю смену.

Работникам вечерней смены устанавливается доплата за работу в вечернее время с 20 часов до 22 часов. Доплата Работникам вечерней смены и Работникам с режимом работы «сутками» за работу в вечернее время составляет 20 % часовой тарифной (оклада) за каждый час работы в вечернее время вне зависимости от продолжительности смены.

2.2.6. Рабочим–сдельщикам и рабочим-повременщикам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение за каждый нерабочий праздничный день из расчета прожиточного минимума трудоспособного населения по Пермскому краю, деленного на среднемесячное количество рабочих дней.

Выплата вознаграждения производится в том месяце, на который приходятся нерабочие праздничные дни.

2.2.7. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в размере полуторной сдельной расценки, за последующие часы – в двойном размере:

- основным рабочим-сдельщикам – за первые два часа работы в размере полуторной сдельной расценки, за последующие часы работы в размере двойной сдельной расценки;

- рабочим-повременщикам – за первые два часа работы в размере полуторной часовой тарифной ставки, а за последующие часы работы в размере двойной часовой тарифной ставки присвоенного разряда;

- Работникам, получающим оклад – за первые два часа работы в размере полуторной часовой ставки (части оклада за час работы), а за последующие часы работы в размере двойной часовой ставки (части оклада за час работы) установленного оклада.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанному сверхурочно.

В этом случае время, отработанное сверхурочно, оплачивается в одинарном размере, а дополнительное время отдыха оплате не подлежит.

2.3. Стимулирование труда

2.3.1. Премирование, вознаграждение за выслугу лет, доплаты и надбавки стимулирующего характера.

Премирование всех категорий Работников осуществляется на основании действующих положений об оплате и премировании, в пределах плановых средств на оплату труда в соответствии с утвержденным бизнес-планом на текущий год.

2.3.2. Основное премирование осуществляется в соответствии с Системным положением о премировании рабочих АО «ОДК-ПМ» за основные результаты работы и положениями о премировании служащих служб директоров по направлениям за основные результаты производственно-хозяйственной и финансовой деятельности АО «ОДК-ПМ», утвержденными в соответствии с трудовым законодательством и по согласованию с ППОО «ПМ» Профавиа.

2.3.3. Специальное премирование.

Для оперативного и качественного выполнения дополнительных работ, связанных с освоением производства новых видов продукции, внедрением новых технологических процессов, доработкой узлов и деталей основной продукции, а также осуществлением мероприятий, направленных на снижение затрат производства, уменьшение брака, снижение трудоемкости, увеличение ресурсов применяются специальные премиальные положения, принятые в соответствии с трудовым законодательством по согласованию с ППОО «ПМ» Профавиа.

2.3.4. Рабочие, особо отличившиеся в выпуске продукции высокого качества, дополнительно премируются из фонда мастера при наличии положительных показателей работы участка (службы), дающих право на его формирование, в соответствии с Положением «О премиальном фонде мастера», действующим на предприятии.

2.3.5. Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет.

Производить ежемесячно выплату вознаграждения за выслугу лет согласно действующему Положению о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет Работникам.

2.3.6. Надбавки за высокое профессиональное мастерство (рабочим).

Высококвалифицированным рабочим могут устанавливаться надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство в размере до 24% соответствующей тарифной ставки в пределах фонда заработной платы.

2.3.7. Надбавка к окладу Работникам, имеющим ученую степень.

Работникам, имеющим ученую степень «кандидат наук», непосредственно занятым в создании высокоэффективной техники и технологии и других направлений хозяйственной деятельности, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 30 %.

Надбавка к окладу не устанавливается Работникам, с которыми заключены трудовые договоры с индивидуальными условиями оплаты труда.

Надбавка устанавливается приказом по предприятию.

2.3.8. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством и по согласованию с ППОО «ПМ» Профавиа.

2.3.9. За упущения в работе (в соответствии с положениями о премировании) Работнику может быть уменьшен размер премии полностью или частично.

Уменьшение размера премии производится на основании распоряжения руководителя структурного подразделения с последующим утверждением приказом Работодателя или непосредственно на основании приказа Работодателя.

Приказ или распоряжение должны быть обоснованными, с указанием конкретных упущений, случаев неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, либо конкретных случаев нарушения трудовой дисциплины.

При решении вопроса об уменьшении размера премии должны учитываться тяжесть совершенного проступка или упущения в работе, а также обстоятельства, при которых он совершен, в том числе предыдущее поведение Работника, его отношение к труду.

Работник должен быть ознакомлен с приказом (распоряжением) о полном или частичном уменьшении размера премии под роспись до момента получения расчетного листа за отчетный период.

2.4. Нормирование труда

2.4.1. Нормирование и тарификация.

Труд рабочих нормируется в основном по технически обоснованным нормам времени, установленным в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии и организации производства.

Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим и установление наименований профессий и должностей производятся в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих и квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и технических исполнителей.

2.4.2. Порядок утверждения, замены, пересмотра норм труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, разрабатываются руководителем структурного подразделения по согласованию с профсоюзным комитетом цеха и утверждаются Работодателем либо лицом, им уполномоченным на основании доверенности.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца до введения новых норм.

При запуске новой продукции в производство:

а) Одновременно с выпуском технологических процессов проектировать технически обоснованные нормы. Проектирование технически обоснованных норм закрепить за бюро ТОН ОГТ, ОГС и ОГМет, с последующим утверждением норм в установленном порядке.

б) На период освоения при определении нормированной заработной платы к технически обоснованным нормам, рассчитанным на проектную технологию, применять поправочные коэффициенты, связанные с процессом освоения.

Период применения поправочных коэффициентов не может превышать нормативного срока освоения либо одного года в случае несоответствия фактических организационно-технических условий запроектированным, по мере освоения поправочные коэффициенты уменьшаются и (или) отменяются (применение поправочных коэффициентов не создает новых норм, а регулирует применение утвержденной нормы в период освоения).

в) При изготовлении деталей (узлов) по временной или разовой технологии устанавливаются временные или разовые нормы времени, которые до начала их применения для оплаты труда Работника согласовываются с ОТЗ. Суммарный срок действия временных норм не должен превышать трех месяцев.

После окончания срока действия временные и разовые нормы заменять на технически обоснованные, а при отсутствии нормативов – на опытно-статистические одинаковой напряженности с нормами на серийных деталях (узлах).

О введении временных и разовых норм Работники должны быть извещены до начала выполнения работ.

Действующие нормы труда подлежат замене новыми при внедрении организационно-технических и хозяйственных мероприятий (замена оборудования, изменение технологий, внедрение многостаночного обслуживания и т.п.), обеспечивающих рост производительности труда, при замене временных технологий постоянными, при выявлении ошибочно установленных норм.

Установленные нормы не могут быть пересмотрены в случае их перевыполнения Работником исключительно за счет его высокой квалификации и профессионального опыта.

Установленные нормы труда для Работника – автора рационализаторского предложения, внесенного в технологию и повысившего производительность труда, не подлежат изменению в течение шести месяцев с момента включения рационализаторского предложения в технологию.

2.4.3. Применение повышенных сдельных расценок.

При переходе на работу по технически обоснованным нормам (ТОН) могут вводиться повышенные сдельные расценки рабочим-сдельщикам до 100 %.

Рабочим-повременщикам, занятым изготовлением продукции, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к тарифной ставке до 40 %;

повышающие коэффициенты применяются лишь при полной занятости работой по технически обоснованным нормам.

Введение повышенных сдельных расценок производится за счет экономии Фонда заработной платы, полученной от снижения трудоемкости продукции (работ) и пересмотра норм выработки, а повышение тарифных ставок рабочих–повременщиков – за счет экономии Фонда заработной платы, полученной при их высвобождении в результате перехода на работу по ТОН.

Применение повышенной расценки не создает новой нормы, а лишь корректирует ее применение на период адаптации Работника к работе по технически обоснованным нормам в зависимости от условий производств. Конкретные размеры повышения расценок, тарифов устанавливаются ОТЗ исходя из наличия экономии Фонда заработной платы в связи с переходом на ТОН и конкретных условий производства.

2.5. Режим работы

2.5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников, в том числе особые режимы работы, регламентированы Правилами внутреннего трудового распорядка АО «ОДК-ПМ».

2.5.2. Количество рабочих смен и фонд рабочего времени в зависимости от продолжительности рабочей недели ежегодно утверждается производственным графиком работы АО «ОДК-ПМ», принятым с учетом мнения профсоюзного комитета ППОО «ПМ» Профавиа.

В целях рационального использования Работниками рабочих дней и организации наиболее полноценного отдыха в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 111 ТК РФ Работодатель имеет право переносить второй выходной день, установленный правилами Внутреннего трудового распорядка, на иной день рабочей недели.

2.5.3. Не допускается со стороны руководителей принуждение Работников:

а) к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на сокращенный режим рабочего времени;

б) к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

в) к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе;

г) к подписанию (подаче) заявления об увольнении по сокращению численности (штата) без отработки двухмесячного срока в связи с предупреждением о предстоящем высвобождении, а также заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации предприятия или в связи с сокращением численности или штата;

д) к расторжению трудового договора, заключенного на неопределенный срок, с Работниками при достижении пенсионного возраста с целью заключения срочного трудового договора по аналогичной должности (аналогичной профессии, специальности).

2.6. Отпуска

2.6.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день.

Работникам предприятия, признанным в установленном порядке инвалидами, предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней. (Ст. 23 Федерального Закона от 24.11.95 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов РФ»).

При исчислении продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков в календарных днях нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

2.6.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

При этом если условия труда не улучшились (не уменьшился итоговый класс (подкласс) условий труда на рабочем месте), порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не могут быть ухудшены, а количество дней отпуска уменьшено по сравнению с порядком, условиями и размерами предоставления дополнительных отпусков, действовавших в отношении Работников на 1 января 2014 года - день вступления в силу федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием закона «О специальной оценке условий труда».

До проведения специальной оценки условий труда дополнительный отпуск предоставляется согласно Списку производств, цехов, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22).

В соответствии с п. 3 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Согласно Инструкции «О порядке применения Списка производств, цехов, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (утверждена Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20) в счет времени, проработанного с вредными условиями труда, засчитываются дни, в которые Работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, при записи «постоянно занятый» засчитываются дни, в которые Работник был занят в этих условиях полный рабочий день.

Иные периоды (ежегодные оплачиваемые отпуска, учебные отпуска; временная нетрудоспособность; отпуска по беременности и родам; время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, кормлением ребенка грудью; отпуска по уходу за ребенком, отпуска без сохранения содержания, простои, отстранения от работы, временные переводы на работу без вредных факторов, прогулы, время выполнения государственных и общественных обязанностей и пр.) в счет времени проработанного с вредными условиями труда не включаются.

Дополнительный отпуск полной продолжительности предоставляется Работникам, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

При отработке в рабочем году менее 11 месяцев во вредных условиях, а также при предоставлении очередного ежегодного отпуска авансом, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному стажу, дающему право на его предоставление. Количество дней дополнительного отпуска при этом рассчитывается следующим образом: количество полных месяцев, отработанных во вредных условиях (определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на

среднемесячное количество рабочих дней и округляется до целого числа по правилам математики) умножается на полную продолжительность дополнительного отпуска и делится на 12 месяцев. Расчетное количество дней отпуска округляется до большего целого.

2.6.3. Материальная помощь к отпуску.

Работникам, средняя заработная плата которых на момент предоставления очередного отпуска в соответствии с графиком отпусков составляет менее 2,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения по Пермскому краю, не имеющим нарушений трудовой и производственной дисциплины, пропускного режима, выплачивается дополнительная материальная помощь на оздоровление в размере 3000 рублей.

Выплата производится один раз в календарном году при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска или его части продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Для получения материальной помощи Работник должен:

- иметь стаж работы на предприятии более года;
- не иметь дисциплинарных взысканий в течение одного года до даты начала отпуска.

2.6.4. Очередность предоставления отпусков.

Отпуска Работникам предоставляются по графикам, установленным руководителями цехов и отделов по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, в пределах установленных лимитов на отпуск.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

2.6.5. Предоставление отпуска супругам, работающим в АО «ОДК-ПМ».

Супруги, работающие в АО «ОДК-ПМ», имеют право на предоставление им возможности одновременного ухода в очередной отпуск.

2.6.6. Предоставление отпуска по желанию Работника.

Отдельным категориям Работников, для которых федеральными законами (ст. 123, 262.2, 267, 322 ТК РФ, законами о ветеранах, о донорстве, о Чернобыле, о статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы, о социальных гарантиях Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы) в качестве льготы или компенсации предусмотрено право использовать отпуск в удобное для них время, отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

При наличии производственной возможности очередной отпуск по желанию Работников может быть предоставлен:

- матерям, а также отцам, воспитывающим детей без матери, при поступлении ребенка в первый класс - в начале учебного года;
- женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста, в период зимних каникул;
- Работникам, вступающим в брак - ко времени бракосочетания.

2.6.7. Предоставление отпуска на время лечения.

На время лечения Работника либо детей Работника, нуждающихся в лечении в соответствии с медицинским заключением, отпуск предоставляется в соответствии со сроками оздоровительных путевок.

Женщинам, имеющим детей-инвалидов, отпуск предоставляется в соответствии со сроками оздоровительных мероприятий, рекомендованных медицинским заключением.

2.6.8. Отказ от ухода в отпуск по графику.

Графики отпусков, установленные в структурных подразделениях в соответствии с трудовым законодательством, являются обязательными как для руководителей, так и для Работников.

Если у Работника имеются неиспользованные отпуска за прошлые годы, такие отпуска должны быть предоставлены Работнику в текущем рабочем году в любое удобное для него время. Для этого Работник должен подать заявление на предоставление отпуска за прошлые годы с указанием даты начала отпуска.

При отказе Работника согласовать дату использования отпусков за прошлые годы (отказ, неподача заявления), отпуск за прошлые годы предоставляется в последний месяц текущего рабочего года Работника.

3. ОХРАНА ТРУДА, ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ БЫТ

3.1. Совместные обязательства сторон:

Обеспечить проведение работ по улучшению условий охраны труда в соответствии с разделом X «Охрана труда» ТК РФ. Для этого в соответствии со ст. 8 ТК РФ по согласованию с ППОО «ПМ» Профавиа разрабатываются и утверждаются локальные нормативные акты и инструкции по охране труда, обязательные для руководителей и Работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Обеспечить:

- надлежащее санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание;
- своевременное финансирование на приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты (СИЗ), согласно заявкам цехов и нормам бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и СИЗ, утвержденным Приказом Министерства труда и социального развития РФ от 14.12.2010 г. № 1104н; моющих средств, мыла и защитных кремов согласно заявкам цехов и нормам, утвержденным Приказом Министерства труда и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н;
- производить бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам по утвержденным приказом руководителя предприятия перечням, согласованными с ППОО «ПМ» Профавиа:

«Перечень профессий и должностей работников АО «ОДК-ПМ», имеющих право на бесплатное получение или замену молока и других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой при работе во вредных условиях труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда», «Перечень профессий и должностей работников АО «ОДК-ПМ», имеющих право на бесплатное получение молока и других равноценных пищевых продуктов при работе во вредных условиях труда с химическими веществами аллергенами, канцерогенами и фиброгенами 1 и 2-го класса опасности, установленных по результатам специальной оценки условий труда».

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится в дни фактической занятости на рабочих местах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, уровни которых превышают установленные гигиенические нормативы, в течение не менее половины рабочей смены и установленными по результатам специальной оценки условий труда.

По письменному заявлению Работника, бесплатная выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой, которая производится не реже 1 раза в месяц согласно «Перечня профессий и должностей работников АО «ОДК-ПМ», имеющих право на бесплатное получение или замену молока и других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой при работе во вредных условиях труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда».

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным средней потребительской цене на молоко 2,5-3,2% жирности и определяется согласно данным Министерства промышленности и торговли Пермского края или Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю (Пермьстат).

3.2.2. Выполнить в установленные сроки Мероприятия по предупреждению несчастных случаев, заболеваемости на производстве и общему улучшению условий труда (Приложение № 1).

Обеспечить своевременное финансирование утвержденных мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

3.2.3. Обеспечить за счет АО «ОДК-ПМ» организацию и проведение:

а) предварительного медицинского осмотра Работников, поступающих на работу по тем профессиям, по которым проведение предварительного медицинского осмотра обязательно;

б) периодического медицинского осмотра Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда;

в) медицинских осмотров по требованию Отдела охраны труда или Центра профпатологии;

г) для рабочих виброопасных профессий:

- витаминную профилактику 1 раз в год в весенний период;

- предоставление регламентированных перерывов в соответствии с Методическими указаниями Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

3.2.4. Выполнить все необходимые работы по подготовке цехов к работе в летних условиях к 1 июня, к работе в зимних условиях - к 15 сентября.

Не допускать отклонений температуры от санитарно-гигиенических норм в производственных помещениях.

При отклонении температуры воздуха в жаркий период на рабочих местах в производственных помещениях от действующих санитарно-гигиенических нормативов реализовывать специальные мероприятия, согласованные с ППО «ПМ» Профавиа.

3.2.5. Привести санитарно-бытовые помещения в цехах в надлежащее состояние и обеспечить финансирование затрат на необходимый ремонт, согласно Графику ремонта санитарно-бытовых помещений (Приложение № 2).

3.2.6. Создать необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечивать их нормативной документацией по заявкам.

3.2.7. Организовать своевременное обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда руководителей структурных подразделений, вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда, членов комиссии и рабочих групп подразделения по специальной оценке условий труда.

3.2.8. Включать представителей выборного профсоюзного органа: технического инспектора, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в Комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых производственных объектов и средств производства.

3.2.9. В соответствии с требованиями Федерального закона 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда» обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах не реже одного раза в пять лет. В Комиссии по специальной оценке рабочих мест включать представителей выборного профсоюзного органа.

3.2.10. Предоставлять уполномоченным по охране труда цехов, утвержденным приказом по предприятию, еженедельно два часа для исполнения обязанностей по охране труда с сохранением среднего заработка.

Предусмотреть возможность поощрения уполномоченных лиц по охране труда по представлению выборного профсоюзного органа, согласованного с отделом охраны труда, за деятельность, направленную на выявление нарушений установленных требований в области охраны труда, санитарных норм и контроль их устранения, в случае, если нарушение устранено и привело к улучшению условий труда на рабочем месте, подтвержденного документально.

3.2.11. Работодатель обязуется выплачивать единовременное пособие, включающее в себя компенсацию морального вреда семье и лицам, имеющим право

на возмещение вреда в связи со смертью Работника, погибшего на производстве по вине Работодателя не менее трехкратного среднего годового заработка погибшего на производстве Работника, но не более 60 средних зарплат за предыдущий год.

3.2.12. Работникам, получившим профессиональное заболевание или производственную травму, при проведении медицинского осмотра (обследования) перед освидетельствованием в Бюро медикосоциальной экспертизы (БМСЭ), сохраняется средний заработок по месту работы при предъявлении справки о нахождении на медицинском обследовании в Центре профпатологии или другом медицинском учреждении.

3.2.13. Обеспечивать ознакомление Работников с результатами проводимых инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах.

Внеплановая специальная оценка условий труда может быть проведена по требованию профсоюзного органа при наличии нарушений требований охраны труда или неудовлетворительных условиях труда.

При наличии жалобы Работника или иных причин, дающих основание предполагать ухудшение условий труда, связанных с превышением предельно-допустимых нормативов, инструментальные замеры проводятся оперативно по требованию соответствующего профсоюзного органа. В этом случае результаты замеров Работодатель представляет соответствующему коллегиальному органу ППОО «ПМ» Профавиа незамедлительно после их окончания.

3.2.14. Совместному комитету по охране труда один раз в полугодие:

- рассматривать вопросы обеспечения Работников спецодеждой, спецобувью, СИЗ, моющими средствами, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами и принимать меры по полному обеспечению ими;

- рассматривать выполнение мероприятий по предупреждению несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве и общему улучшению условий труда.

3.3. ППОО «ПМ» Профавиа обязуется:

3.3.1. Установить общественный контроль над соблюдением норм и правил по охране труда.

3.3.2. Проводить предупредительную работу с персоналом, проверки состояния условий, охраны труда, анализ состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

3.4. Работники обязуются:

3.4.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда

3.4.2. Применять предусмотренные для данной профессии средства индивидуальной защиты (СИЗ).

3.4.3. Немедленно сообщать руководству участка, цеха, отдела о полученной травме, несчастном случае, очевидцах несчастного случая, а также о ситуациях, создающих угрозу жизни и здоровью работающих;

3.4.4. Выполнять требования приказов (распоряжений) и иных нормативных актов по охране труда.

4. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

4.1. Работодатель и ППОО «ПМ» Профавиа обязуются в соответствии с утвержденным бюджетом предоставлять социальные льготы и гарантии Работникам, имеющим основное место работы в АО «ОДК-ПМ».

Работник должен своевременно предоставить в отдел кадров документы, подтверждающие соответствующий статус для получения социальных льгот. В ином случае выплаты не предоставляются.

4.2. Льготы отдельным категориям Работников.

4.2.1. Выплачивать единовременную материальную помощь на каждого ребенка к 1 сентября в размере 2500 рублей:

- работникам, имеющим 3-х и более детей до 18 лет;
- работникам, имеющим 2-х и более детей до 18 лет при одном родителе (вдова (вдовец); если один из родителей признан судом безвестно отсутствующим; если в свидетельстве о рождении ребенка не фигурирует имя второго родителя: в графе отец (мать) имеется прочерк или имя отца вписывается произвольно, со слов матери). В случае вступления Работника в брак единовременная материальная помощь не выплачивается;
- работникам-чернобыльцам, имеющим детей до 18 лет;
- работникам-ветеранам боевых действий, в том числе участникам СВО, имеющим детей до 18 лет;
- работникам, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

Работникам, имеющим несколько оснований по п. 4.2.1., материальную помощь выплачивать по одному из них. Данный пункт распространить на усыновителей, опекунов, попечителей, приёмных родителей.

В год 16-летия детей, указанных категорий Работников, дополнительно оказывать единовременную материальную помощь в размере 2500 рублей.

Если в АО «ОДК-ПМ» работают оба родителя ребенка, единовременная материальная помощь выплачивается одному из них.

4.2.2. Предоставлять женщинам в дородовой период (с момента обращения в бухгалтерию по месту работы) компенсацию за питание согласно утвержденному Положению «О порядке предоставления компенсации за горячее питание».

4.2.3. При рождении ребенка дополнительно к пособию, установленному законодательством РФ, выплачивать единовременную материальную помощь Работнику в размере одного минимального размера оплаты труда. При рождении двух и более детей материальная помощь выплачивается на каждого из них.

Если на предприятии работают оба родителя, относящиеся к категории молодых Работников, то материальная помощь выплачивается каждому из них.

4.2.4. Выплачивать матерям, имеющим стаж работы на предприятии более 1 года (не включая отпуск по беременности и родам), в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком с достижения ребенком возраста полтора года ежемесячное пособие в сумме 1500 рублей в месяц, но не далее, чем до достижения ребенком возраста 3 лет.

4.2.5. Предоставлять Работникам по их письменным заявлениям дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

Основание	Продолжительность отпуска (календарные дни)	Период предоставления отпуска
В случае рождения ребенка – отцу ребенка; В случае усыновления ребенка – отцу, матери ребенка	1	В течение одного месяца со дня рождения (усыновления) ребенка
В случае регистрации брака (собственного)	1	Накануне, в день регистрации или после регистрации брака в течение 1 месяца
В случае смерти членов семьи (супруга (и), детей, родителей (усыновителей, опекунов, попечителей, приёмных родителей), родных братьев и сестер)	1	В течение 40 дней после смерти
В первый день учебного года родителям (усыновителям, опекунам, попечителям, приёмным родителям) первоклассников	1	В первый день учебного года*
Работникам, имеющим 3-х и более детей до 16 лет; 2-х и более детей до 16 лет при одном родителе (вдова (вдовец); если один из родителей признан судом безвестно отсутствующим; в свидетельстве о рождении ребенка не фигурирует имя второго родителя: в графе отец (мать) имеется прочерк или имя отца вписывается произвольно, со слов матери). Данный пункт распространить на усыновителей, опекунов, попечителей, приёмных родителей.	1	Ежемесячно**

*В случае если первый день учебного года совпадает с выходным днем Работника, дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется и на другой день не переносится.

**Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска прекращается:

- с месяца, следующего за месяцем исполнения ребёнком 16 лет;
- в случае вступления единственного родителя в брак.

Указанные дополнительные отпуска являются строго целевыми.

В случае если предусмотренный настоящим пунктом дополнительный оплачиваемый отпуск совпадает по срокам с ежегодным основным оплачиваемым отпуском Работника, последний продлению не подлежит.

4.2.6. В соответствии с Положением "О юбилейных датах и корпоративных праздниках" Работникам предприятия выплачивается вознаграждение в связи с

юбилейной датой Работника и (или) за непрерывный трудовой стаж на предприятии, а также в связи с завершением трудовой деятельности.

4.2.7. Ветеранам, проработавшим 25 лет (женщины 20 лет) и более, обеспечить возможность посещения предприятия по заявкам руководителей структурных подразделений.

4.2.8. Выделять Совету ветеранов АО «ОДК-ПМ» средства согласно утвержденному бюджету.

4.2.9. Выплачивать единовременную материальную помощь в размере 5 000 руб. ко Дню защитника Отечества работникам - ветеранам боевых действий, в том числе участникам СВО.

4.3. Решение жилищных и социально-бытовых вопросов

4.3.1. Осуществлять компенсационные выплаты за съемное жилье Работникам в соответствии с Положением «О компенсации за съемное жилье работникам».

4.3.2. Осуществлять компенсационные выплаты по привлеченным Работниками ипотечным кредитам в соответствии с Положением «О реализации жилищной программы»

4.3.3. Осуществлять компенсационные выплаты за проезд Работникам в соответствии с Положением «О компенсации за проезд из отдаленных населенных пунктов работникам».

4.4. Медицинское обслуживание

4.4.1. Обеспечивать здравпункты АО «ОДК-ПМ» необходимым оборудованием, медикаментами и перевязочными материалами в соответствии с согласованным перечнем.

Во всех производственных подразделениях иметь необходимые медикаменты в аптечках. Обработку микротравм и оказание первой медицинской помощи регистрировать в журнале учета.

4.4.2. Работодатель обеспечивает медицинское обслуживание Работников в Медицинской цеховой службе.

4.4.3. Работодатель имеет право лишать нарушителей трудовой дисциплины и (или) Правил внутреннего трудового распорядка медицинского обслуживания в Медицинской цеховой службе сроком до одного года.

4.4.4. Обеспечить проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом и ОРВИ.

4.5. Оздоровление и отдых, праздники

4.5.1. Обеспечить оздоровление и санаторно-курортное лечение детей Работников в соответствии с Положением «О компенсации за оздоровление и санаторно-курортное лечение детей работников».

4.5.2. Работникам, семьи которых являются многодетными, на каждого ребенка не более одного раза в год выплачивать компенсацию в размере затраченных Работником средств на путевку. Компенсация выплачивается при условии предоставления Работником в бухгалтерию своего подразделения документов, подтверждающих статус многодетной семьи.

4.5.3. Организовать оздоровление и санаторно-курортное лечение Работников в соответствии с Положением «Об организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников».

4.5.4. Обеспечить новогодними подарками детей Работников в возрасте от 1 до 14 лет. Если в АО «ОДК-ПМ» работают оба родителя ребенка, новогодние подарки предоставляются каждому из родителей. Данный пункт распространить на усыновителей, опекунов, попечителей, приёмных родителей.

4.5.5. При наличии финансовых возможностей и в пределах выделенных средств на мероприятия социального и мотивационного характера Работодатель выплачивает начальникам, старшим и сменным мастерам производственных участков, мастерам по ремонту, старшим контрольным мастерам участков (цехов) и контрольным мастерам участков, начальникам смены единовременную материальную помощь для оздоровления к очередному отпуску, согласно утвержденному графику отпусков, в размере 6 000 (шести тысяч) рублей.

Выплата производится один раз в календарном году при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска или его части продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Для получения материальной помощи Работник должен:

- иметь непрерывный стаж работы на предприятии более года;
- не иметь дисциплинарных взысканий в течение одного года до даты начала отпуска.

4.5.6. Проводить культурно-массовые и спортивные мероприятия, направленные на укрепление здоровья Работников, организацию свободного времени, а также праздничные мероприятия в соответствии с Положением о наградах и корпоративных мероприятиях.

4.6. Питание

4.6.1. Организовать работу столовых и буфетов таким образом, чтобы Работники обеспечивались горячим питанием в установленное для обеденных перерывов время.

Выбор предприятия питания, обслуживающего Работников, проводить на конкурсной основе с участием профсоюзного комитета ППОО «ПМ» Профавиа и Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.6.2. Обеспечить предоставление компенсации за питание Работникам предприятия в соответствии с утвержденным Положением «Об организации питания на предприятии».

4.7. Услуги

4.7.1. Предоставлять Работникам автотранспорт для массовых выездов на спортивные соревнования и другие, проводимые АО «ОДК-ПМ» массовые мероприятия согласно заявкам.

4.7.2. Обеспечить доставку на работу и с работы, а также доставку по окончании вечерней смены Работников, проживающих в отдаленных районах в соответствии с Положением «Организация доставки Работников предприятия».

4.7.3. Производить за счет предприятия на основании свидетельства о смерти и приказа по предприятию единовременную выплату в размере 15 000 рублей на погребение умерших работников, в том числе ветеранов, проработавших на предприятии 10 и более лет и уволенных в связи с выходом на пенсию.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

5.1. Профессиональное развитие персонала

5.1.1. Работодатель создает необходимые условия для профессионального развития персонала, исходя из потребностей производства, и производит:

- профессиональную подготовку и адаптацию новых Работников;
- переподготовку (переобучение) Работников с учетом потребностей производства;
- обучение вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации персонала;
- выполнение комплекса мероприятий по повышению квалификации, профессиональной компетентности и универсализма Работников в соответствии с программой по работе с кадрами.

5.1.2. Оплату за обучение остродефицитным профессиям с высокой стоимостью обучения (выше среднемесячной заработной платы по АО «ОДК-ПМ») производить за счет АО «ОДК-ПМ» при условии заключения с Работником договора, предусматривающего срок обязательной отработки в АО «ОДК-ПМ» по приобретенной профессии.

При нарушении условий договора или прекращении обучения по неуважительной причине увольнения взыскивать в установленном законом порядке с Работника расходы на его обучение, понесенные Работодателем.

5.1.3. Не производить удержание за брак при подготовке новых рабочих, переподготовке и обучении вторым, смежным профессиям в период их индивидуального и бригадного обучения.

5.2. Гарантии высвобождаемым Работникам

5.2.1. При проведении мероприятий по сокращению численности и штата Работодатель обязуется принимать меры для трудоустройства Работника с его согласия в АО «ОДК-ПМ» на имеющиеся вакантные места с учетом квалификации Работника, при отсутствии таковых – на нижеоплачиваемые вакансии.

В целях предотвращения массового высвобождения Работников при временном сокращении объемов производства Работодатель по согласованию с ППОО «ПМ» Профавиа разрабатывает мероприятия по:

- отказу от применения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- увольнению Работников-совместителей;
- организации непрерывной переподготовки кадров с учетом потребностей производства;
- осуществлению перевода Работников на режим неполного рабочего времени в порядке, предусмотренном законодательством.

5.2.2. При проведении мероприятий по сокращению численности и штата в дополнение к гарантиям, предусмотренным статьей 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется:

1) молодым специалистам, статус которых определен локальным нормативным актом АО «ОДК-ПМ» в течение первых пяти лет работы в АО «ОДК-ПМ»;

2) Работникам, имеющим на иждивении одного и более ребенка в возрасте до 18 лет, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;

3) Работникам, удостоенным занесения в Книгу Почета, премий имени Субботина М.И., Дическула Д.А., Павликова А.И., Земсковой Р.А.

5.2.3. Работникам, получившим предупреждение об увольнении в связи с сокращением численности и штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), предоставлять в течение двух месяцев с даты вручения предупреждения об увольнении свободное от работы время (не более 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с оплатой по среднему заработку.

Свободное от основной работы время предоставляется Работнику по его усмотрению с уведомлением непосредственного руководителя в виде письменного заявления.

5.2.4. Высвобождаемые в связи с сокращением численности и штата Работники имеют право на сохранение членства в ППОО «ПМ» Профавиа до момента трудоустройства.

Если в период срока предупреждения Работника на предприятии производится повышение тарифных ставок (окладов), высвобождаемым Работникам заработная плата начисляется исходя из новых тарифных ставок (окладов) по занимаемой должности.

По письменному заявлению Работника, высвобождаемого в связи с сокращением численности и штата, он может быть уволен по соглашению сторон, п. 1 ст. 77 ТК РФ, если для него нежелательна запись в трудовой книжке об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

6. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППОО «ПМ» ПРОФАВИА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. По заявлению Работников ежемесячно и бесплатно перечислять на расчетный счет ППОО «ПМ» Профавиа членские профсоюзные взносы из зарплаты Работников.

Не допускать задержки перечисления профсоюзных взносов.

Ежеквартально письменно сообщать в бухгалтерию ППОО «ПМ» Профавиа о сумме удержанных членских профсоюзных взносов за каждый месяц квартала.

Заявление Работника об удержании профсоюзных взносов или о прекращении удержания передает в бухгалтерию председатель цехового комитета.

6.1.2. Оказывать финансовую поддержку ППОО «ПМ» Профавиа в соответствии с утвержденным бюджетом, отчисляя денежные средства на проведение плановых культурно-массовых и спортивных мероприятий для Работников, ежемесячное содержание спортивного организатора, хозяйственное содержание ППОО «ПМ» Профавиа и другие направления работы согласно Устава Профавиа.

6.1.3. Предоставлять в пользование профсоюзному комитету необходимые для осуществления уставной деятельности:

- помещения, оборудование, оргтехнику, средства связи, доступ в электронную сеть предприятия, право пользования электронной почтой и другими информационными ресурсами в рамках полномочий ППОО "ПМ" Профавиа;

- автотранспорт по заявке профсоюзного комитета;

- места для размещения информации в доступном для всех Работников месте;

- конференц-зал, залы заседаний и другие помещения для проведения профсоюзных конференций, собраний, заседаний, а также находящиеся на балансе АО «ОДК-ПМ» или арендуемые здания и сооружения для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий;

- возможность тиражирования и печати бланков, документов и других материалов, необходимых для работы ППОО «ПМ» Профавиа;

- по заявке ППОО «ПМ» Профавиа осуществлять обслуживание и ремонт оргтехники и средств связи.

6.1.4. Для выполнения профсоюзных обязанностей освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка:

- председателей цеховых комитетов ППОО «ПМ» Профавиа;

- членов комиссий при ППОО «ПМ» Профавиа (в т. ч. членов Совета молодежи)

из расчета одного часа в смену, но не более 5 часов в неделю.

6.1.5. По заявке профсоюзного комитета освобождать от работы с сохранением среднего заработка:

- членов ППОО «ПМ» Профавиа, избранных делегатами съездов, конференций для участия в их проведении;

- членов выборных профсоюзных органов для участия в заседаниях выборных органов;

- членов ППОО «ПМ» Профавиа на время кратковременной учёбы (до 5 дней в году).

6.1.6. Председателям цеховых комитетов, являющихся одновременно членами ППОО «ПМ» Профавиа, а также председателям профсоюзных комитетов цехов с численностью Работников свыше 200 человек, при необходимости по представлению профсоюзного комитета ППОО «ПМ» Профавиа предоставлять дополнительно для работы в профсоюзном комитете до четырех дней в месяц с сохранением среднего заработка.

6.1.7. По письменному заявлению Работников, не являющихся членами ППОО «ПМ» Профавиа, ежемесячно и бесплатно перечислять на расчетный счет ППОО «ПМ» Профавиа денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных Работников.

6.1.8. Для участия в заводских, районных, городских, краевых, федеральных, отраслевых мероприятиях по заявке профсоюзного комитета (Совета молодежи) освобождать от работы с сохранением среднего заработка Работников, представляющих интересы предприятия (до 5 дней в году).

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. По желанию члена ППОО «ПМ» Профавиа представлять его интересы по защите прав при переговорах с Работодателем, в Комиссии по трудовым спорам, в суде и в других органах государственного управления в сфере труда.

6.2.2. Оказывать членам ППОО «ПМ» Профавиа помощь в получении бесплатных юридических консультаций.

6.2.3. Оказывать членам ППОО «ПМ» Профавиа материальную поддержку за счет средств бюджета ППОО «ПМ» Профавиа.

6.2.4. Оказывать содействие членам ППОО «ПМ» Профавиа в осуществлении их прав, предоставленных в соответствии с ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

6.2.5. Обеспечивать членов ППОО «ПМ» Профавиа, имеющих детей, новогодними подарками и билетами на новогоднее представление в ДК имени А.Г. Солдатова в соответствии с Положением ППОО «ПМ» Профавиа.

6.2.6. Оказывать материальную помощь членам ППОО «ПМ» Профавиа, при направлении детей в детские оздоровительные учреждения в соответствии с Положением ППОО «ПМ» Профавиа.

7. МОТИВАЦИЯ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

7.1. Молодыми Работниками (рабочими, специалистами) считаются Работники, имеющие основное место работы в АО «ОДК-ПМ», в возрасте до 35 лет включительно.

7.2. Работа с молодежью является одним из приоритетных направлений деятельности предприятия в области управления персоналом и ведется в соответствии с Молодежной политикой предприятия.

7.3. Интересы молодых Работников представляет Совет молодежи, действующий при ППОО «ПМ» Профавиа. Регламент работы Совета молодежи, порядок избрания руководящих органов и иные процедурные вопросы устанавливаются Положением о Совете молодежи.

7.4. Для профессионального развития и мотивации молодых Работников администрация предприятия совместно с профсоюзным комитетом организуют проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых рабочих, специалистов и руководителей по различным профессиям.

7.5. Для адаптации молодых специалистов и рабочих, развития их профессиональных качеств проводятся экскурсии, встречи с руководством предприятия.

7.6. Молодым специалистам один раз в квартал в течение первого года работы на основании заполненных листов адаптации выплачивать премию в размере и на условиях, установленных Положением «Организация работы с молодыми специалистами».

7.7. Молодые Работники могут быть зачислены в резерв кадров для выдвижения на руководящие должности в соответствии с Положением СМК «Порядок работы с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности».

7.8. Молодым рабочим устанавливается доплата к тарифной ставке в течение первого года работы в размере 10%.

При условии повышения разряда, участия в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, по ходатайству руководителя подразделения, через шесть месяцев работы размер доплаты может быть увеличен до 15%.

К молодым рабочим относятся:

- выпускники учебных заведений среднего или высшего профессионального образования (дневного очного отделения) принятые на работу по профильной специальности в качестве основных или вспомогательных рабочих впервые в течение шести месяцев после окончания учебного заведения;

- отслужившие военную службу по призыву (в т.ч. альтернативную гражданскую службу) и принятые на работу впервые в течение шести месяцев после службы в качестве основных или вспомогательных рабочих. Допускается наличие трудового стажа не более трех месяцев до призыва на военную службу.

7.9. Молодым рабочим, направленным на курсы по повышению квалификации с отрывом от производства, сохраняется средняя заработная плата по месту работы.

7.10. Производить доплаты Работникам в возрасте до 18 лет (кроме Работников, указанных в части 3 ст. 271 ТК РФ):

- повременщикам - до уровня оплаты труда Работников, занятых полный рабочий день;

- сдельщикам - по тарифной ставке за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы.

7.11. Молодым Работникам, работавшим до призыва на военную службу в АО «ОДК-ПМ», АО «Металлист – ПМ», АО «Энергетик – ПМ», АО «Инструментальный завод-ПМ», АО «РЭМОС-ПМ» и принятым в течение года впервые после увольнения с военной службы на работу в АО «ОДК-ПМ», предоставляется материальная помощь на первоначальное обзаведение хозяйством в размере одного минимального размера оплаты труда (Постановление Правительства РФ № 1394 от 25.11.98 г. в ред. 21.12.2000 г. № 999).

Данная материальная помощь выплачивается на основании личного заявления не позднее одного месяца после принятия на работу.

По истечении шести месяцев при условии добросовестной работы в АО «ОДК-ПМ» по ходатайству руководителя структурного подразделения предоставляется вторая часть материальной помощи в размере одного минимального размера оплаты труда.

7.12. Молодым работникам – членам ППОО «ПМ» Профавиа, при вступлении в первый брак в соответствии с Положением выплачивается материальная помощь из средств бюджета ППОО «ПМ» Профавиа.

7.13. Молодым Работникам, обучающимся без отрыва от производства, по их письменному заявлению устанавливается индивидуальный режим труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

7.14. Для развития различных форм организации досуга и творчества молодежи предприятия приобщения молодых Работников к здоровому образу жизни, культурным ценностям предприятия администрация, профсоюзный комитет, Совет молодежи проводят культурно-массовые мероприятия для молодых Работников в т. ч.:

- цеховые спартакиады;
- туристические слёты;
- фестивали;
- конкурсы;

также обеспечивают участие в районных, городских, краевых, отраслевых и федеральных молодежных мероприятиях.

7.15. Для организации и проведения заводских мероприятий освобождать от работы с сохранением средней заработной платы молодых Работников по распоряжению директора по персоналу или письма председателя профсоюзного комитета.

7.16. Для развития профессионального и личностного потенциала проводить для молодых Работников обучение, направленное на развитие лидерских качеств