

**Коллективный договор**  
**Публичного акционерного общества**  
**«Арсеньевская авиационная компания «Прогресс»**  
**имени Н.И. Сазыкина»**  
**(ПАО ААК «ПРОГРЕСС»)**  
**на 2017-2020 годы**

г. Арсеньев  
2017

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I Общие положения .....	3
Раздел II Трудовые отношения.....	4
Трудовой договор. Рабочее время и время отдыха .....	4
Профессиональная подготовка кадров .....	4
Занятость и высвобождение кадров .....	5
Раздел III Оплата и нормирование труда.....	6
Раздел IV Социальные льготы и гарантии .....	9
Раздел V Охрана труда и здоровья.....	11
Охрана труда.....	11
Охрана здоровья .....	15
Раздел VI Гарантии прав Профсоюза.....	16
Раздел VII Работа с молодежью .....	18
Раздел VIII Заключительные положения.....	18
Перечень приложений к Коллективному договору .....	19

## Раздел I Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор Публичного акционерного общества «Арсеньевская авиационная компания «Прогресс» имени Н.И. Сазыкина» (далее – ПАО ААК «ПРОГРЕСС») на 2017-2020 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 предприятия.

1.2 Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ);
- Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Отраслевого соглашения по авиационной промышленности РФ на 2014-2016 годы (с учетом приложения 3);
- Соглашения между профсоюзами, работодателями и Администрацией Приморского края о регулировании социально-трудовых отношений на 2017-2019 годы;
- иных нормативных актов.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников предприятия.

1.3 Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

– Работодатель ПАО ААК «ПРОГРЕСС» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя управляющего директора Денисенко Юрия Петровича (именуемый далее – Работодатель);

– Работники общества – в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной общественной организации ААК «ПРОГРЕСС» Никулина Андрея Юрьевича, уполномоченного в порядке, предусмотренном Уставом (именуемый далее – Профсоюз).

1.4 Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

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

- закрепления единых корпоративных ценностей, норм, правил этических принципов поведения работников, осознания ими своей роли и достижения стратегических целей предприятия;

- создания системы социально-трудовых отношений на предприятии, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6 Стороны признают своим долгом конструктивное сотрудничество для осуществления указанных целей, проявление доверия и заинтересованности в решении вопросов совместной деятельности.

1.7 Стороны в период действия Коллективного договора, в случае не соблюдения его положений, обязуются устранять причины и обстоятельства, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения – забастовки.

1.8 В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения уровня прав и гарантий работников ПАО ААК «ПРОГРЕСС», установленных настоящим Коллективным договором, Стороны в порядке, установленном действующим Положением о комиссии по социально-трудовым отношениям, могут вносить изменения в настоящий Коллективный договор.

1.9 Условия настоящего Коллективного договора и соглашений, ухудшающие положения работников по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми

актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, являются недействительными.

## **Раздел II Трудовые отношения**

### **Трудовой договор. Рабочее время и время отдыха**

2.1 Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

2.2 Работник вступает в трудовые отношения с Работодателем путем заключения письменного трудового договора в соответствии с действующим законодательством, на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного представителя.

2.3 Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на время выполнения определенной работы.

2.4 Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком на два месяца, в течение которого к нему не будут применять наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.5 Рабочее время и время отдыха работников предприятия регулируются в соответствии с действующим законодательством РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

2.6 Трудовой договор с работником прекращается по основаниям, предусмотренным действующим законодательством РФ, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Расторжение трудового договора с членами Профсоюза по инициативе Работодателя по ст. 77 (п.7,8), 81 (п.2,3,5), 81 (п.6 п.п. а, б, д) ТК РФ производится в порядке, предусмотренном законодательством с учетом мнения Профсоюза.

### **Профессиональная подготовка кадров**

2.7 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.8 В случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, Работодатель обязан проводить за счет средств предприятия обучение работников по вопросам промышленной и пожарной безопасности, охраны труда и обслуживания объектов повышенной опасности, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

2.9 Каждый работник, прошедший переподготовку и повысивший свой профессиональный уровень, согласно документам учебного заведения, имеет приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада).

2.10 Для определения квалификации работника проводится аттестация работников в сроки и на условиях, установленных СТО 317, при этом в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюза.

2.11 Работодатель имеет право заключать ученический договор и проводить обучение полностью или частично за счет средств предприятия со следующими категориями работников:

- проходящими переподготовку или обучение по второй (смежной) профессии внутри предприятия, в связи с недостаточной загруженностью по основной профессии, по потребности производства;

- ищущими работу, не имеющими профессии или, будучи работниками предприятия, переобучающимися на другие профессии, необходимые производству.

2.12 На работников, заключивших ученический договор с предприятием на профессиональное обучение, распространяются все гарантии и компенсации, обусловленные действующим законодательством, Коллективным договором и положениями по оплате труда работников ПАО ААК «ПРОГРЕСС».

2.13 Работникам, направленным Работодателем на обучение (в т.ч. получение второго высшего профессионального образования) или поступившим самостоятельно впервые в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, и успешно обучающимся в них, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

2.14 Работодатель имеет право заключать соглашения со специалистами предприятия, направляемыми на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации за счет средств предприятия на отработку, либо возмещение средств, затраченных предприятием.

### **Занятость и высвобождение кадров**

2.15 Работодатель и Профсоюз признают занятость как важное условие благополучия работников и будут стремиться к принятию всех необходимых мер по сохранению рабочих мест.

2.16 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и противопоказанной им по состоянию здоровья.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Работник может быть переведен без его согласия на срок до 1-го месяца на не обусловленную трудовым договором работу при возникновении обстоятельств, указанных в ТК РФ, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежнему месту работы. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

2.17 Не допускается изменение существенных условий труда, ухудшающих положение работников по причинам, не связанным с изменениями организационных или технологических условий труда. Работник извещается об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.18 Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождающихся в результате реорганизации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения предприятия.

2.19 При расширении производства и открытии новых рабочих вакансий обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из предприятия в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших на нем, обладающих соответствующей квалификацией и не имеющих медицинских противопоказаний для работы по указанной специальности (профессии).

2.20 При сокращении численности и/или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.21 Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для самостоятельного поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. При этом работник письменно согласовывает с руководителем подразделения порядок предоставления указанного времени.

2.22 При принятии решения о сокращении численности и/или штата работников, ликвидации предприятия Работодатель в письменной форме за два месяца, а в случае

массового сокращения - не позднее, чем за три месяца до начала увольнения, извещает об этом Профсоюз.

Трехмесячный период Работодатель и Профсоюз используют для проведения переговоров, обмена информацией и иной работы, направленной на снижение уровня сокращения работников, выполнения мероприятий по обеспечению занятости:

- привлечению к общественным работам по договору со службой занятости населения;
- сокращению применения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- увольнению работников-совместителей;
- организации непрерывной переподготовки кадров;
- временному прекращению приема новых работников;
- использованию возможностей негосударственных пенсионных фондов для досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста.

2.23 Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, при сокращении численности и/или штата, имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (не более двух лет до установления пенсии), проработавшие на предприятии более 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 23 лет;
- работники, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

2.24 При расторжении трудового договора в случаях, установленных ст. 178 ТК РФ, работникам выплачивается выходное пособие.

2.25 Все вопросы, связанные с реорганизацией предприятия, которые могут повлечь сокращение численности и/или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с учетом мнения Профсоюза в рамках действующего законодательства.

### **Раздел III**

#### **Оплата и нормирование труда**

##### **Работодатель обязуется:**

3.1 Проводить политику в области оплаты труда, направленную на повышение доходов работников в зависимости от эффективности производства, стоимости жизни в регионе и финансово-экономического состояния предприятия; разрабатывать меры для обеспечения своевременной выплаты текущей заработной платы и пособий; обеспечивать приоритет выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством.

3.2 Введение, замену и частичный пересмотр норм труда (изменение трудоемкости) производить в соответствии с законодательством РФ, действующим стандартом на предприятии, и отраслевыми руководящими документами. Достижение высокого уровня выработки отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра установленных норм труда.

3.3 Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях РФ).

3.4 Перечислять заработную плату, по письменному заявлению работника, на указанный работником счет в банке либо выплачивать в кассе предприятия. При этом все расходы, связанные с перечислением денежных средств на банковские счета, расчетное обслуживание владельцев банковских карточек, берет на себя Работодатель.

3.5 Производить выплату заработной платы два раза в месяц:

- 27-го числа расчетного месяца – за первую половину текущего месяца;
- 12-го числа месяца, следующего за отчетным – за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Примечание. Расчет заработной платы за первую половину месяца производится с учетом удержаний по исполнительным листам и НДФЛ: при этом работникам с повременной оплатой труда выплачивается тарифная ставки (оклада) за фактически отработанное время первой половины месяца; работникам со сдельной оплатой труда выплачивается сдельный заработок за фактически выполненную работу первой половины месяца на основании предоставленных в бухгалтерию нарядов.

3.6 При выплате заработной платы извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период, размерах и произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.7 Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда устанавливать процентные доплаты к тарифным ставкам/окладам в соответствии с Перечнем работ и рабочих мест, являющимся приложением к Коллективному договору, а также иными локальными нормативными актами предприятия.

3.8 Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае если оплата отпуска задерживается либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.9 В соответствии с положениями по оплате труда работников предприятия:

- производить доплаты к тарифной ставке (окладу) при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала (при сохранении объема работ), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от своей основной работы;

- производить доплаты к тарифной ставке (окладу) для работников, работающих на открытом воздухе в период с 01 ноября по 31 марта;

- выплачивать межразрядную разницу при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда;

- производить оплату сверхурочных работ, в выходные и нерабочие праздничные дни, в вечернее и ночное время;

- премировать работников предприятия по результатам труда;

- производить выплату сотрудникам вознаграждения по итогам работы за год при условии выполнения предприятием финансово-экономических показателей.

3.10 Индексацию размера тарифных ставок, окладов производить одновременно для всех категорий работников один раз в год в июле на основе устанавливаемого индекса потребительских цен на товары и услуги в Приморском крае. Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

3.11 При нарушении срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер денежной компенсации исчислять из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.12 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право приостановить выполнение работ, написав заявление на имя заместителя управляющего директора по управлению персоналом и ознакомив с ним руководителя подразделения, зарегистрировав его у референта заместителя управляющего директора по управлению персоналом. При этом работник вправе не выходить на работу, до выплаты причитающейся ему суммы заработной платы. По окончании приостановки работ работник, также написав об этом заявление на имя заместителя управляющего директора по

управлению персоналом, ознакомив с ним руководителя подразделения и после регистрации его у референта заместителя управляющего директора по управлению персоналом, приступает к выполнению работы. За время приостановки работ выплачивается средняя заработная плата.

3.13 Производить вычеты из заработной платы работника в счет оплаты услуг ПАО ААК «ПРОГРЕСС» на основании письменного заявления работника.

3.14 В случае направления работника в служебную командировку возмещать расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с ТК РФ и локальными нормативными актами предприятия.

3.15 На период освоения нового производства (продукции) за работником сохранять его среднюю заработную плату. Период освоения определять приказом управляющего директора.

3.16 Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), при этом с согласия работника он может быть направлен в отпуск вне графика, либо временно (на срок до одного месяца) переведён по мотивам производственной необходимости на необусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.17 Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, с целью сохранения занятости, в течение 2-х месяцев производить доплату до размера средней заработной платы на предыдущем месте работы.

3.18 Работникам со сдельной оплатой труда и работающим в непрерывном режиме рабочего времени за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивать дополнительное вознаграждение в размере 2/3 среднего заработка работника за каждый нерабочий праздничный день.

3.19 В случаях, когда тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим производится по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, конкретные размеры тарифных ставок и окладов определять исходя из соотношений в размерах оплаты труда различных профессионально-квалификационных групп работников и устанавливать в фиксированном размере для работников одной и той же профессионально-квалифицированной группы.

3.20 Установить минимальный размер заработной платы неквалифицированных работников (т.е. не требующих специальной подготовки) при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (не менее 40 часов в неделю, за исключением работников, которым в соответствии с законодательством установлена сокращенная рабочая неделя), полностью отработавших норму времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Приморском крае, без учета доплат за работу в праздничные и выходные дни, вечернее, ночное и сверхурочное время, на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда. При этом, работникам, имеющим недостаточный стаж работы в южных районах Дальнего Востока для установления процентной надбавки к заработной плате, производить доплату до величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Приморском крае.

3.21 Обеспечивать в период действия Коллективного договора величину тарифной части (т.е. оплату по тарифным ставкам, должностным окладам) в структуре фонда оплаты труда предприятия не менее 60%.

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

3.23 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Коллективным договором.

3.24 Работнику за фактическое время сверхурочной работы начислять премию в соответствии с премиальными положениями, действующими на предприятии, если иные меры стимулирования не применяются.

3.25 Работнику за фактическое время работы в выходной и нерабочий праздничный день, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, начислять премию в соответствии с премиальными положениями, действующими на предприятии, если иные меры стимулирования не применяются.

## **Раздел IV**

### **Социальные льготы и гарантии**

#### **Работодатель обязуется:**

4.1 Обеспечивать деятельность Комиссии по социальному страхованию на предприятии.

4.2 Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством.

4.3 Своевременно предоставлять в Пенсионный Фонд РФ индивидуальные сведения о стаже и заработной плате работников.

4.4 Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, получение дополнительных льгот.

4.5 Выделять свободные транспортные средства работникам для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам не выше себестоимости понесенных затрат.

4.6 Выделять, при наличии, свободные транспортные средства за счет средств предприятия, согласно коллективным заявкам от подразделений, для доставки работников в Оздоровительный центр «Бригантина».

4.7 Для работников предприятия и членов их семей (супруг, супруга, дети до 18 лет) выделять путевки в Оздоровительный центр «Бригантина» согласно себестоимости проживания по отдельно утвержденному прейскуранту цен для работников предприятия.

4.8 Для организации отдыха детей работников предприятия в возрасте до 15 лет включительно, выделять средства в объеме, предусмотренном бюджетом предприятия (согласно утвержденной сметы социального характера), на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря предприятий Холдинга АО «Вертолеты России». Компенсировать 50% стоимости проезда работникам предприятия, сопровождающим детей.

4.9 Один раз в год компенсировать (в размере 40% от стоимости путевки продолжительностью не более 21 дня, но не более 8000 рублей, для многодетных семей – не более 10000 рублей) затраты работников на приобретение путевок для детей в возрасте до 14 лет включительно, в санаторно-курортные учреждения, входящие в реестр организаций отдыха и оздоровления детей, оказывающих услуги на территории РФ, в объеме средств, предусмотренных бюджетом предприятия (согласно утвержденной сметы социального характера).

4.10 Выделять денежные средства на приобретение новогодних подарков для детей работников предприятия в возрасте до 14 лет в сумме не менее 350 рублей за один подарок, согласно заявкам, поданным подразделениями. Цена одного подарка индексируется каждый год на величину изменения индекса потребительских цен по Приморскому краю.

4.11 Выделять на период летних каникул не менее 20 рабочих мест для трудоустройства детей старше 14 лет (приоритет для детей технического класса и детей работников предприятия).

4.12 Работникам, принятым на постоянной основе и не достигшим 18 лет, устанавливать сокращенный на один час рабочий день с оплатой полного рабочего дня по установленной работнику тарифной ставке (окладу).

4.13 Принимать меры по улучшению организации общественного (в том числе горячего) питания в столовых (буфетах) из расчета не менее 130 посадочных мест.

4.14 Оплачивать впервые получаемое образование детям, потерявшим кормильца по вине Работодателя, обучающимся в очных учебных заведениях до окончания учебы, но не более чем до 23-летнего возраста. При этом указанная выплата распространяется только на

учебные заведения, расположенные на территории РФ и имеющие государственную аккредитацию.

4.15 Распределять места и поселять иногородних молодых специалистов, приглашенных на работу по соглашению с Работодателем в общежития. Распределение мест и поселение осуществляет управление социально-бытового и медико-санитарного обслуживания по направлению службы управления персоналом. Поселение других работников предприятия в общежития осуществляется по ходатайству руководителя и цехового комитета подразделения.

4.16 Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также работникам, которым назначено лечение в медико-санитарной части (МСЧ) предприятия, установить время на получение процедур, подлежащее оплате с сохранением среднего заработка при предъявлении подтверждающих документов – не более 2 часов в день.

4.17 По совместному ходатайству администрации и профсоюзной организации подразделения производить одному из работников, работающему на предприятии, единовременные выплаты социального характера в случаях:

- рождения у работника ребенка - 4000 рублей;
- смерти близких родственников работника (родителей, супруг, супруга, дети) - 4000 рублей;
- многодетным семьям (трое и более детей в возрасте до 18 лет) к 1 сентября, ежегодно – 3500 рублей.

4.18 В случае награждения работника государственными, ведомственными или отраслевыми знаками отличия, поощрять работника денежным вознаграждением в размере 6500 рублей.

4.19 По заявлению работника предоставлять дополнительный краткосрочный отпуск продолжительностью до 5 календарных дней, из них с сохранением среднего заработка:

- 1 рабочий день: на проводы ребенка в школу в 1 класс;
- 2 рабочих дня: на проводы сына в армию; отцу при рождении ребенка;
- 3 рабочих дня: при регистрации брака работника и регистрации брака его детей; в случае смерти супруги/супруга, родителей, детей, родных братьев и сестер;
- 5 рабочих дней - работнику, получившему ущерб жилья при пожаре либо стихийном бедствии.

Данные дни предоставляются не позднее 7 календарных дней указанных событий (в исключительных случаях – по согласованию с Работодателем). Оплата дополнительного отпуска в вышеперечисленных случаях производится из расчёта средней заработной платы после предоставления подтверждающих документов.

4.20 В случае смерти работника предприятия оказывать материальную помощь семье умершего в размере 7500 рублей и выделять транспортные средства по расценкам предприятия (по себестоимости без учета цеховых и иных затрат).

4.21 В случае смерти бывшего работника предприятия, отработавшего на предприятии не менее 10 лет и ушедшего на пенсию с предприятия, оказывать материальную помощь семье умершего в размере 4000 рублей и выделять транспортные средства по расценкам предприятия (по себестоимости, без учета цеховых и иных затрат).

4.22 При получении работником травмы в результате несчастного случая на производстве по вине Работодателя (за исключением случаев, произошедших в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения) при установлении I группы инвалидности работнику единовременно выплачивать компенсацию морального вреда в размере трёхкратного среднегодового заработка пострадавшего.

4.23 Выплачивать единовременное пособие семье либо лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью работника, погибшего на производстве по вине Работодателя в размере не менее трехкратного среднегодового заработка погибшего на производстве работника.

4.24 Выплачивать ежемесячную стипендию начиная со 2 курса обучения студентам, обучающимся по договору о целевом обучении в ВУЗах на очном отделении с хорошей

успеваемостью в процессе обучения в учебном заведении (без оценок «удовлетворительно») в объеме средств, предусмотренных утвержденной сметой расходов социального характера и на условиях, определенных договором о целевом обучении.

Данный пункт вводится в действие с 01.09.2017.

4.25 За добросовестный труд на предприятии работникам, внесшим личный вклад в производственные достижения предприятия по ходатайству руководителя подразделения и цехового комитета профсоюзной организации награждать Почетной грамотой и единовременно выплачивать:

- при достижении непрерывного трудового стажа на предприятии 30 лет–4000 рублей;
- при достижении непрерывного трудового стажа на предприятии 40 лет–5500 рублей;
- при достижении непрерывного трудового стажа на предприятии 50 лет–6500 рублей.

4.26 Работодатель по совместному ходатайству руководителя подразделения и цехового комитета поощряет за высокие показатели в труде работников Почетной грамотой предприятия и/или Профсоюза. Работодатель поощряет работников, отработавших на предприятии на момент поощрения не менее 10 лет денежным вознаграждением в размере 8000 рублей, с оформлением приказа управляющего директора, согласованного с руководителем подразделения, службой управления персоналом, бухгалтерией, отделом по мотивации персонала и компенсациям и председателем Профсоюза в следующих случаях:

- достижение работником пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет, а также по льготным спискам № 1, № 2);
- при увольнении работника, достигшего пенсионного возраста и не получившего вознаграждение по каким-либо причинам;
- увольнение работников по сокращению штатов, у которых наступление пенсионного возраста совпадает с годом сокращения (увольнения).

Стаж непрерывной работы сохраняют при увольнении с предприятия по следующим основаниям:

- в связи с переводом членов семьи военнослужащего в другую местность;
- в связи с сокращением численности или штата;
- в связи с призывом в вооруженные силы;
- в связи с избранием на выборную должность.

Выплата сотруднику данного денежного вознаграждения осуществляется единовременно.

#### **Профсоюз обязуется:**

4.27 Принимать участие в организации и проведении культурно-массовых, спортивно-оздоровительных, массовых народных праздничных мероприятиях.

4.28 Принимать участие в обеспечении путевками в достаточном количестве для детей работников предприятия на уровне местных и краевых органов соцстраха и соцзащиты.

4.29 Принимать посильное участие в финансировании культурно-массовых, спортивных и других массовых народных праздничных мероприятий.

4.30 Организовать контроль работы и соблюдения правил торговли мест общественного питания и киосков предприятия.

## **Раздел V Охрана труда и здоровья**

### **Охрана труда**

5.1 Работодатель и Профсоюз признают основными направлениями деятельности в области охраны труда – выполнение трудового законодательства РФ и нормативных правовых актов по охране труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, создание санитарно-гигиенического благополучия.

5.2 На предприятии создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей Работодателя и выборного профсоюзного органа.

**Работодатель обязуется:**

5.3 На время работы комитета (комиссии) по охране труда, членам комитета (уполномоченным по охране труда) предоставлять время с сохранением среднего заработка по основной работе для работы в комиссии.

5.4 Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда на предприятии в объеме утвержденных смет и графиков выполняемых работ в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.5 Проводить специальную оценку условий труда в подразделениях предприятия, в объемах, утвержденных приказами управляющего директора графиков, не реже одного раза в пять лет. В комиссию по проведению специальной оценки условий труда, утверждённую приказом управляющего директора, включать представителя Профсоюза (по согласованию) и привлекать уполномоченных по охране труда подразделений, в которых специальная оценка условий труда будет проводиться.

5.6 Включать технического инспектора труда Профавиа и уполномоченных по охране труда в комиссию по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию средств производства (зданий, сооружений, оборудования и других объектов).

5.7 Обеспечивать информирование вновь принимаемых на работу работников об условиях и охране труда на рабочих местах (концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны, результатах инструментальных замеров и других нормируемых опасных параметрах), в том числе, под роспись, с результатами проведенной в подразделениях специальной оценки условий труда.

Знакомить под роспись работников с картами условий труда на рабочих местах, по результатам очередной проведенной специальной оценки условий труда.

5.8 Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, и выполнением Соглашения по охране труда.

5.9 Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами и осуществлять контроль правильности применения СИЗ. Организовывать стирку, химчистку и ремонт СИЗ.

5.10 Своевременно выдавать полагающиеся работнику бесплатные смывающие и/или обезвреживающие средства.

5.11 Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе:

- не допускать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда, и в ночное время;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда в пределах режима работы подразделения, в соответствии с действующим законодательством.

5.12 Обеспечивать качественное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве. Проводить инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда, стажировку на рабочем месте.

5.13 Для создания надлежащих условий труда в зимний период, для работающих на открытом воздухе, а также при необходимости, в подразделениях с температурой ниже санитарных норм организовывать помещения для обогрева.

5.14 Обеспечивать бесперебойную работу и надлежащее состояние санитарно-бытовых помещений и устройств (умывальников, туалетов, душевых, питьевых фонтанчиков, гардеробных, гидропроцедурных кабинетов и др.).

5.15 Обеспечивать подразделения аптечками первой медицинской помощи с набором изделий медицинского назначения и систематически их пополнять в соответствии с Соглашением.

5.16 Обеспечивать бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам за наличие вредных производственных факторов в воздухе рабочей зоны в соответствии с Соглашением о выдаче молока работникам, работающим во вредных условиях труда на предприятии.

5.17 Подготавливать промышленную площадку к работе в зимних условиях к началу отопительного сезона каждого года, с обеспечением температурного режима согласно санитарным нормам.

5.18 При температуре воздуха на рабочем месте выше или ниже допустимых величин, время пребывания работников на рабочих местах регулируется согласно СанПиН 2.2.4.548-96. Оплату времени ограничения производить в размере среднего заработка работника.

5.19 При работе с ПЭВМ в ночную смену (с 22:00 до 06:00), независимо от категории и вида трудовой деятельности, работникам устанавливаются перерывы на 15 минут после каждого часа для работы, не связанной с ПЭВМ.

5.20 Содержать в порядке территорию, дороги, проезды, здания и сооружения, обозначать и соблюдать требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивать безопасность при эксплуатации автомобильного и внутривозовского транспорта.

5.21 Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставлять следующие компенсации и льготы:

- льготная пенсия по спискам № 1, № 2 в соответствии с Перечнем профессий и должностей, согласованным с Пенсионным фондом;

- для работников, которым назначено лечение в МСЧ, дневном стационаре предприятия, время на получение процедур, оплачивать по среднему заработку при предъявлении подтверждающих документов;

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день согласно приложениям к Коллективному договору;

- доплата к тарифной ставке (окладу) за работу во вредных условиях труда согласно приложениям к Коллективному договору.

5.21.1 Устанавливать работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсации по результатам специальной оценки условий труда не ниже минимальных размеров, предусмотренных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами, согласованными с Профсоюзом.

5.21.2 В случае, если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 в соответствии с указанным Списком.

5.22 При ликвидации рабочего места, вследствие нарушения законодательства по охране труда, предоставлять работнику новую работу, соответствующую его квалификации, или обеспечивать переквалификацию работника для использования его на другом рабочем месте с сохранением на это время оплаты в размере 2/3 среднего заработка.

5.23 Обеспечивать поэтапный переход к круглогодичному питьевому режиму в подразделениях. Горячие цеха и участки - обеспечивать газированной подсоленной водой.

5.24 На время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных требований охраны труда не по вине работника, сохранять за ним место работы (должность) и производить оплату в размере среднего заработка.

5.25 При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, предоставить работнику другую работу на время устранения опасности в соответствии с ТК РФ. В случае если работнику по объективным причинам

невозможно предоставление другой работы, время простоя, до устранения опасности для его жизни и здоровья, оплачивается в размере среднего заработка.

5.26 Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, в случае отказа от выполнения работ, угрожающих его жизни и здоровью, вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда либо от выполнения тяжёлых работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

5.27 Работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве или получившим профзаболевание и нуждающимся в обследовании по направлению Врачебной комиссии (ВК), в Краевых медучреждениях и (или) профпатологическом центре, оплачивать проезд из средств предприятия, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на всё время обследования.

5.28 Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.29 Организовывать и проводить за счет собственных средств предприятия:

- обязательные предварительные (при поступлении на работу, переводе на другую должность, при оформлении допуска к государственной тайне, в начале рабочей смены) медицинские осмотры (обследования) работников;

- периодические медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам, в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе связанных с источником повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности;

- раз в год всем работникам предприятия проводить флюорографию, женщинам – посещать смотровой кабинет.

На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

#### **Работник обязуется:**

5.30 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.31 Правильно применять и бережно относиться к средствам индивидуальной и коллективной защиты.

5.32 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда.

5.33 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя, в случаях предусмотренных действующим законодательством.

5.34 Немедленно извещать непосредственного руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

#### **Работодатель и Профсоюз согласились:**

5.35 Для организации общественного контроля соблюдения законных прав и интересов работников в области охраны труда обеспечить выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении предприятия.

5.36 Создавать необходимые условия для работы уполномоченного по охране труда, обеспечивать его необходимыми для работы правилами, инструкциями, другими

нормативными и справочными материалами по охране труда. Способствовать проведению годовых смотров на звание лучшего уполномоченного по охране труда, выделять необходимые средства для поощрения победителей. Предоставлять уполномоченному по охране труда еженедельно необходимое время (не менее 2 часов) для выполнения возложенных на него обязанностей с сохранением среднего заработка по основной работе.

5.37 Профсоюз и уполномоченные по охране труда:

- постоянно осуществляют контроль состояния охраны труда на рабочих местах;
- предъявляют обязательные к рассмотрению Работодателем требования об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда;
- принимают участие в работе комиссий по охране труда 1 и 2 ступени, а также иных комиссий, указанных в Коллективном договоре.

#### **Профсоюз обязуется:**

5.38 Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательства по охране труда, выполнением мероприятий Соглашения по охране труда, содержанием и правильным использованием санитарно-бытовых помещений, осуществлять методическое руководство в организации работы уполномоченных лиц по охране труда.

5.39 Оказывать работникам консультативную помощь по вопросам условий охраны труда и защиты трудовых прав. Проводить работу среди работников по соблюдению ими инструкций по охране труда и технике безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка. Представлять интересы работников при рассмотрении спорных вопросов по охране труда с Работодателем, в том числе в судебных органах.

5.40 Периодически, совместно с комитетом по охране труда анализировать состояние временной нетрудоспособности в подразделениях, причины трудовых потерь и болезней, ставить перед трудовым коллективом и Работодателем задачи по их предупреждению.

### **Охрана здоровья**

#### **Работодатель обязуется:**

5.41 Обеспечивать работу МСЧ для предоставления работникам имеющихся медицинских услуг. Способствовать сохранению Оздоровительного центра «Бригантина» ПАО ААК «ПРОГРЕСС».

5.42 Разрабатывать план санитарно-оздоровительных мероприятий по оснащению кабинетов МСЧ современным диагностическим и лечебным оборудованием. Выделять для этой цели средства, согласно разработанным мероприятиям.

5.43 Разрабатывать программу оздоровления работников и сокращения потерь рабочего времени по общей и профессиональной заболеваемости, с проведением диспансеризации работников, страдающих хроническими заболеваниями.

5.44 За счёт частичного возврата сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование направлять ежегодно на санаторно-курортное лечение работников по итогам проведения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

5.45 Проводить один раз в квартал во всех подразделениях (цехах, отделах) анализ данных по вопросам нетрудоспособности и травматизма (заболеваемость с временной утратой трудоспособности), с предоставлением результатов анализа данных в Профсоюз.

5.46 Производить за счет средств предприятия ежегодную вакцинацию работников от клещевого энцефалита, гепатита «А» (в пределах выделенных государственными органами квот) для категории работников, работающих в зоне риска. Работодатель участвует в проведении вакцинации работников в рамках мероприятий по всеобщей вакцинации населения.

5.47 Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничивать, по возможности, применение труда женщин на работах в ночное время;
- разрабатывать комплекс мероприятий по ограничению труда женщин на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- беременных женщин переводить на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению. Не допускать работу беременных женщин в ночное время.

## **Раздел VI Гарантии прав Профсоюза**

### **Работодатель обязуется:**

6.1 Содействовать деятельности Профсоюза в реализации законных прав работников и их представителей и обеспечивать содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей предприятия, структурных подразделений, других должностных лиц предприятия.

6.2 Предоставлять Профсоюзу:

- оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения (для постоянной работы, хранения документации и проведения заседаний аппарата Профсоюза);

- оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы для обеспечения деятельности Профсоюза, подписные издания (газеты, журналы), публикующие правовые нормативные документы.

- возможность размещения в подразделениях предприятия информации в доступном для всех работников месте;

- транспортные средства - по согласованию с Работодателем.

6.3 Руководитель подразделения и председатель цехкома по согласованию не реже, чем один раз в квартал, проводят собрания трудовых коллективов в подразделениях предприятия с повесткой дня о текущем состоянии дел на предприятии, в подразделении.

6.4 Для проведения совещаний с председателями цеховых организаций, собраний (конференций), других массовых мероприятий, не противоречащих действующему законодательству, предоставлять помещение на безвозмездной основе.

6.5 Работодатель обязан рассмотреть заявление Профсоюза о нарушении руководителями структурных подразделений предприятия, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий Коллективного договора, соглашений, и сообщить о результатах его рассмотрения в Профсоюз.

6.6 В случае, когда факт нарушения подтвердился, Работодатель обязан применить к руководителям структурных подразделений предприятия, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

6.7 В соответствии со ст. 377 ТК РФ, на основании предоставленных Профсоюзом Работодателю письменных заявлений работников, ежемесячно перечислять на счет Профсоюза членские взносы, в размере 1% из заработной платы работников в сроки выплаты заработной платы. Прекращение перечислений профсоюзных взносов производится при предоставлении Профсоюзом письменных заявлений работников о прекращении удержания перечислений в размере 1%. При задержке или частичных перечислениях профсоюзных взносов на счет Профсоюза начисляется пеня в размере 0,1% на не перечисленную сумму за каждый день задержки, которая подлежит уплате исключительно по решению суда.

6.8 Перечислять Профсоюзу денежные средства из прибыли предприятия на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу в соответствии со сметой, предусмотренной бюджетом предприятия и ежеквартально утверждаемой Работодателем и согласованной с Профсоюзом.

### **Работодатель и Профсоюз согласились:**

6.9 После подписания Коллективного договора Работодатель и Профсоюз совместным решением назначают ответственных лиц по разделам и пунктам Коллективного договора.

6.10 Работодатель принимает решения с учётом мотивированного мнения Профсоюза по вопросам и в порядке, предусмотренном ТК РФ и Коллективным договором.

6.11 Профсоюз обязуется информировать администрацию о рассматриваемых на собраниях, конференциях, заседаниях вопросах и принятых решениях.

6.12 Работодатель совместно с Профсоюзом обязуется довести текст Коллективного договора до сведения работников предприятия не позднее одного месяца после его принятия. Работодателем производится уведомительная регистрация Коллективного договора в краевом органе по труду, обеспечивается тиражирование Коллективного договора в количестве, достаточном для обеспечения Коллективным договором руководящих работников предприятия и председателей цеховых комитетов Профсоюза.

6.13 Предоставлять в установленном законодательством порядке Профсоюзу информацию о деятельности предприятия для ведения переговоров и осуществления контроля соблюдения Коллективного договора.

6.14 Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Дополнение или внесение изменений в Коллективный договор возможны только в порядке, установленном положением комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и ТК РФ.

6.15 Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнении Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

6.16 Освобожденный аппарат Профсоюза обладает всеми трудовыми правами, гарантиями и льготами, предусмотренными настоящим Коллективным договором.

6.17 Представители Профсоюза по согласованию с Работодателем участвуют в текущих производственных заседаниях (совещаниях) на различных уровнях, собраниях, проводимых на предприятии.

6.18 Работники, избранные в состав профсоюзных органов (члены Профсоюза, председатели цеховых организаций, председатели комиссий), уполномоченные по охране труда, освобождаются, по согласованию с руководителем подразделения, от основной работы, с сохранением среднего заработка (для выполнения общественных работ, участия в совещаниях и собраниях) согласно регламенту, согласованному с Работодателем.

6.19 Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем предприятия. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются конференцией трудового коллектива или делегируются Профсоюзом с последующим утверждением на конференции трудового коллектива.

6.20 Работники, не освобожденные от основной работы, входящие в состав профорганов (председатели и заместители председателей цеховых комитетов, а также уполномоченные по охране труда), а также члены комиссии по трудовым спорам не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу либо уволены по инициативе Работодателя, без предварительного согласия Профсоюза.

6.21 Профсоюз при условии добросовестного выполнения Работодателем Коллективного договора, Соглашений не будет прибегать к забастовке, приостановке работ, вмешательству в законную деятельность Работодателя.

6.22 Работодатель предоставляет помещение для проведения профсоюзной конференции в рабочее время один раз в год. Место и время проведения профсоюзной конференции определяется Профсоюзом по согласованию с Работодателем.

6.23 Увольнение по инициативе Работодателя работников, избранных в состав Профсоюза (освобожденный аппарат Профсоюза, председатели цеховых комитетов и их заместители, а также уполномоченные по охране труда), не допускается в течение двух лет после окончания срока полномочий, кроме случаев ликвидации предприятия или совершения работником действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение.

#### **Профсоюз обязуется:**

6.24 Вести работу среди работников предприятия по укреплению трудовой дисциплины (в том числе путём проведения агитации, пропаганды, разъяснительных бесед и

т.п.), соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

6.25 Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, анализировать предоставленную Работодателем информацию о ходе выполнения Коллективного договора. При подтверждении факта нарушения или неисполнения Коллективного договора требовать устранения выявленных недостатков и принятия мер ответственности к виновным лицам, допустившим нарушение.

6.26 Способствовать устойчивой деятельности предприятия присущими профсоюзам методами.

6.27 Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

## **Раздел VII**

### **Работа с молодежью**

С целью сохранения и развития кадрового потенциала предприятия, эффективного участия молодых работников (до 35 лет включительно) в реализации производственных планов предприятия, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи, **Работодатель совместно с Профсоюзом обязуются:**

7.1 Содействовать работе Совета молодёжи предприятия, Молодежного научно-технического общества, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности предприятия. Предприятие предоставляет Совету молодёжи предприятия, Молодежному научно-техническому обществу в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещение, средства связи.

7.2 Обобщать и распространять опыт работы Совета молодёжи предприятия, Молодежного научно-технического общества, направленный на привлечение молодых рабочих и специалистов к активному участию в работе цехов и отделов. Содействовать развитию молодежного движения в подразделениях предприятия.

7.3 Содействовать в решении жилищных проблем молодежи.

7.4 Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала предприятия, развивать наставничество.

7.5 Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения в порядке, предусмотренном СТО 316.

7.6 Обеспечивать закрепление наставников за впервые трудоустраиваемыми на предприятие работниками, окончившими обучение в учебном заведении в порядке, предусмотренном СТО 242.

7.7 Организовывать проведение молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоение званий «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист» с последующим потенциальным повышением квалификации в порядке, предусмотренном СТО 317.

7.8 Обеспечивать трудоустройство лиц, демобилизованных из рядов Вооруженных сил Российской Федерации, ранее работавших на предприятии, при условии обращения на предприятие в течение 6 месяцев после увольнения с военной службы по призыву.

7.9 Разрабатывать комплексную программу по работе с молодежью, проводить встречи с молодыми специалистами не реже 1 раза в квартал.

## **Раздел VIII**

### **Заключительные положения**

8.1 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с «05» июля 2017 года и действует по «04» июля 2020 года.

8.2 По истечении срока действия Коллективного договора Стороны могут по взаимному согласию продлить его действие на срок не более 3-х лет.

8.3 Все приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и подлежат обязательному исполнению Сторонами.

8.4 Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора и Соглашений в течение срока их действия производятся по взаимному согласию Работодателя и Профсоюза решением и в порядке, предусмотренным комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

8.5 Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение Коллективного договора. Стороны обязуются один раз в полугодие проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и ежегодно, в феврале, утверждать справку о выполнении Коллективного договора за прошедший календарный год. Справка вывешивается в подразделениях в общедоступном месте для ознакомления работников предприятия. Руководитель подразделения и председатель цехового комитета проводят собрания трудовых коллективов по оценке выполнения Коллективного договора и выдают предложения для внесения в него изменений.

#### Перечень приложений к Коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ПАО ААК «ПРОГРЕСС».
2. Гарантии и компенсации, установленные работникам ПАО ААК «ПРОГРЕСС» за работу во вредных и опасных условиях труда на основании произведённой аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда.
3. Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и установление доплаты за вредные условия труда согласно картам замеров условий труда, если на рабочих местах аттестация или специальная оценка условий труда не проводилась.
4. Соглашение по обеспечению подразделений медицинскими средствами и медикаментами для комплектации аптек первой доврачебной помощи.
5. Соглашение о выдаче молока работникам, работающим во вредных условиях труда на предприятии.