



Коллективный договор *ПАО «Корпорация* *Сухой «ОКБ Сухого»*

Папинигис О.В.
Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
ЮЗИ 3 курс 1 группа ОЗФ уск. обуч.
студент



Основные положения

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Занятость. Гарантии и компенсации Работникам, связанные с расторжением трудового договора.
4. Профессиональная подготовка.
5. Режим рабочего времени и времени отдыха.
6. Отпуска.
7. Заработная плата.
8. Трудовая дисциплина.
9. Охрана труда.
10. Охрана здоровья.
11. Работа с молодежью.
12. Развитие социальной сферы.
13. Социальные льготы и гарантии.
14. Порядок разрешения трудовых споров.
15. ППО и гарантии его деятельности.
16. Ответственность сторон социального партнерства.
Организация контроля.
17. Срок и сфера действия Коллективного договора.



Раздел 1 Общие положения

1. Работодатель и Работники строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства.
2. Работодатель и Работники осуществляют социальное партнерство в следующих формах:
 - коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров;
 - взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников;
 - участия Работников, их представителей Работников и Работодателя в разрешении трудовых споров.
3. Работник имеет право:
 - заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными Законами;
 - предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
 - Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
 - объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;



- участие в управлении Филиалом в предусмотренных Коллективным договором, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных трудовых договоров и соглашений через своих представителей;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых Обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных ФЗ.

Работник обязан:

- в полном объеме, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего распорядка;
- Соблюдать порядок работы с информацией, составляющей государственную Тайну и конфиденциальную информацию;
- выполнять установленные нормы труда;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководства в пределах должностных полномочий;



незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю

о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, Сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, Находящегося у Работодателя, в случае, если Работодатель несет ответственность

За сохранность этого имущества);

- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации, как в России, так и за рубежом, сведений, непредназначенных для открытого опубликования;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры;
- отдавать распоряжения и указания работникам и требовать их выполнения;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов, и вступать в них.

Работодатель обязан:

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



- представлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ФЗ;
- представлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- представлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Филиалом в предусмотренных Коллективным договором, Трудовым кодексом РФ и иными ФЗ формах;
 - оказывать Работникам бесплатную консультативную помощь по трудовым вопросам.



Раздел 2 Трудовой договор

1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

Отдел кадров Филиала ведет журнал, в котором Работник ставит личную подпись (до подписания трудового договора), свидетельствующую об его ознакомлении с соответствующим локальным нормативным актом Работодателя, непосредственно связанным с трудовой деятельностью Работника.

2. Перевод Работника на другую работу, то есть постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре) при продолжении работы у того же Работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем допускается только с письменного согласия Работника.



3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:
 - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативно правовыми актами, а также в других случаях, предусмотренных законодательством.
4. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон.
5. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители обязуются соблюдать правила обработки, хранения, использования и передачи персональных данных Работников, установленных Главой 12 Трудового кодекса РФ и ФЗ от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».



Раздел 3 Занятость. Гарантии и компенсации Работникам, связанные с расторжением трудового договора.

1. Работодатель признает, что гарантированная занятость Работников является важным условием их благополучия и не производит экономически необоснованных сокращений рабочих мест.
2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Филиала, сокращением численности или штата Работников Филиала увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).
3. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя зарплата по основному месту работы. Если Работник с той же целью направляется с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.



Раздел 4 Профессиональная подготовка.

1. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, обучение их вторым профессиям в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, на условиях и в порядке, которые определяются Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
2. Работодатель создает условия для профессионального роста Работников, чтобы Работники имели возможность повысить квалификацию по своей специальности и освоить новую профессию с учетом потребностей производства.
3. Работникам, успешно окончившим образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования по своей специальности, по рекомендации руководителя структурного подразделения могут быть повышены оклады (тарифные ставки), рассмотрен вопрос о переводе на должности более высокой категории (квалификации) в порядке, установленном в Филиале в пределах фонда заработной платы и штатного расписания структурного подразделения.



Раздел 5 Режим рабочего времени и отдыха.

1. Режим рабочего времени определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка».
2. Перерыв для отдыха и питания Работников первой смены составляет 45 минут, а второй и третьей смены – 30 минут и устанавливается в графике сменности.
3. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.
4. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем в случаях и в порядке, установленном в ст. 99 Трудового кодекса РФ
5. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится в порядке, установленном в ст. 113 Трудового Кодекса
6. При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени и в соответствии с графиком сменности



Раздел 6 Отпуска.

1. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с сохранением места работы и среднего заработка.
2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Дополнительные отпуска Работникам летной службы и авиационной эскадрильи вспомогательных транспортных воздушных судов ЛИИДБ предоставляются в соответствии с Порядком предоставления дополнительного отпуска Работникам летной службы и авиационной эскадрильи вспомогательных транспортных воздушных судов ЛИИДБ.

3. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год



Раздел 7 Заработная плата.

1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основе настоящего Коллективного договора и положений об оплате труда, утверждаемых Работодателем с учетом мнения ППО.
2. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы в размере не ниже минимальной заработной платы для неквалифицированных Работников.
3. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается Работодателем с учетом мнения ППО. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения ППО.
4. Премирование Работников по результатам выполнения производственного плана производится в соответствии с Положением «О премировании работников Филиала ПАО «Компания Сухой» «ОКБ Сухого» по результатам выполнения производственного плана» и Положением «О порядке стимулирования рабочих Производственного комплекса по результатам выполнения Производственного плана».



Раздел 8 Трудовая дисциплина.

1. Дисциплина труда – обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, установленным Трудовым кодексом РФ, иными законами, настоящим Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами Филиала.
2. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выплачивает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой).
3. Работники, внесшие весомый вклад в выполнение производственных планов и добившиеся высоких показателей в разработке, внедрении и освоении новой техники и прогрессивных технологий выдвигаются коллективами структурных подразделений на Доски почета.
4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.



Раздел 9 Охрана труда.

1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в Филиале возлагаются на Работодателя в пределах требований Трудового кодекса РФ, нормативных правовых актов и иных ФЗ.
2. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, связанных с движением транспорта, а также иные категории Работников, перечисленные в ст. 213 ТК РФ проходят предварительные и периодические медицинские осмотры.
3. На лечебно-оздоровительные мероприятия для Работников с вредными и (или) опасными условиями труда выделяются средства согласно Бюджету Филиала.
4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве с Работниками и другими лицами осуществляется по правилам, установленным Трудовым кодексом РФ.
5. Работодатель обеспечивает социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке и размерах, установленных законодательством.



Раздел 10 Охрана здоровья.

1. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания Работников в соответствии с требованиями охраны труда организует Работодатель.
2. Финансирование лечебно-профилактических программ осуществляется Работодателем согласно Бюджету Филиала.
3. Работодатель и ППО обеспечивает ежегодный профилактический осмотр Работников занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем.
4. В первую очередь путевки в подразделения Филиала, выполняющие функции по организации отдыха Работников Филиала, представляются по рекомендациям трудовых коллективов структурных подразделений Работникам, внесшим наибольший вклад в производство, ветеранам труда Филиала, участникам ВОВ, многодетным семьям, одиноким матерям.



Раздел 11 Работа с молодежью.

1. В Филиале создан Совет молодых специалистов, действующий на основании Положения «О совете молодых специалистов Филиала ПАО Компании «Сухой» «ОКБ Сухого».
2. Оплата труда молодых специалистов и молодых рабочих регулируется в соответствии с Положением «О порядке установления окладов и ежемесячных процентных надбавок молодым рабочим» и Положением «О порядке установления окладов и ежемесячных процентных надбавок молодым специалистам».
3. Оплата за руководство практикой учащихся в образовательных организациях высшего образования и в профессиональных образовательных организациях, оплата наставникам на время производственной практики учащихся в профессиональных образовательных организаций производится в соответствии с Положением «О материальном поощрении наставников молодежи», утвержденным приказом от 05.03.1992 г.



Раздел 12 Развитие социальной сферы.

1. Предоставление целевого беспроцентного займа в целях улучшения жилищно-бытовой сферы Работников может производиться согласно соответствующему Положению «О порядке предоставления Работникам Филиала ПАО Компания «Сухой» «ОКБ Сухого» целевого беспроцентного займа»
2. В целях профилактики заболеваний и организации активного отдыха Работников, ППО арендуется спортивные сооружения в объеме денежных средств в соответствии с утвержденным Бюджетом филиала.
3. Работодатель совместно с ППО обязуются обеспечить выполнение условий Коллективного договора по обеспечению и защите интересов Работников в социальной сфере.



Раздел 13 Социальные льготы и гарантии.

1. Предусматривается единовременное вознаграждение в связи с юбилейными датами со дня рождения, при юбилее трудовой деятельности и при уходе на пенсию согласно Положению «О поощрении работников».
2. Работодателем производится выплаты материальной помощи Работникам согласно Положению «О порядке оказания Работникам материальной помощи» и Положению «О единовременной материальной помощи членам семьи (родственникам) умершего Работника пенсионера»
3. Соответствующим Работникам обеспечиваются гарантии и компенсации, установленные Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»



Раздел 14 Порядок разрешения трудовых споров.

1. Индивидуальные трудовые споры в Филиале разрешаются на основе принципов социального партнёрства путем взаимных консультаций и переговоров, с участием представителей Работников и Работодателя в досудебном разрешении таких споров.
2. Работник может обратиться в Комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
3. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен Комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, Работник вправе перенести его рассмотрение в суд.
4. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям Работника, Работодателя или Российского Профсоюза трудящихся авиационной промышленности, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением Комиссии по трудовым спорам или когда Работник собирается в суд, минуя Комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение Комиссии по трудовым спорам не соответствуют трудовому законодательству и иным актам содержащим нормы трудового права.



Раздел 15 ППО и гарантии его деятельности.

1. Работодатель признает ППО единственным представителем Работников в рамках выполнения, изменения и дополнения Коллективного договора.
2. ППО представляет интересы Работников Филиала по вопросам:
 - Условий труда и заработной платы;
 - Соблюдения законодательства о труде и правил охраны труда;
 - Занятости;
 - Жилищно-бытового обслуживания Работников;
 - Организации лечения и отдыха, спортивных и культурных мероприятий;
 - Социальных льгот и гарантий.
3. Работодатель принимает решения с учетом мнения ППО в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
4. Работодатель не вмешивается в деятельность ППО, а ППО – в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя.
5. Работодатель выделяет средства Филиала на премирование по итогам года для освобожденных Работников ППО и штатных Работников ППО.



Раздел 16 Ответственность сторон социального партнерства. Организация контроля.

1. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, соглашения или неправомерного отказавшиеся от подписания согласованного Коллективного договора, соглашения подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены ФЗ.
2. Лица представляющие Работодателя либо Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены ФЗ.
3. При условии выполнения Коллективного договора ППО обязуется не организовывать и не поддерживать забастовки.
4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.
5. Работодатель и ППО не менее одного раза в год информирует Работников о выполнении положений Коллективного договора на конференции Работников Филиала.



Раздел 17 Срок и сфера действия Коллективного договора.

1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.
2. В течение действия Коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения совместным решением Работодателя и ППО.
3. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не урегулированные настоящим Коллективным договором, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
4. В случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором и действующим законодательством, вышеуказанные локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения ППО.
5. Положения данного Коллективного договора распространяются на всех Работников Филиала.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !