

Коллективный договор ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»

на 2007-2010 годы

Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками в лице Единого представительного органа работников и Федеральным государственным унитарным предприятием «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации» (далее по тексту – ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» или Работодатель) в лице его представителя.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан на основании действующего законодательства Российской Федерации и отраслевых нормативных документов, устанавливает социальные гарантии, льготы и компенсации, оплату и условия труда работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД», взаимные обязательства сторон и обязателен для выполнения сторонами.

1.3. Сокращения, понятия, термины:

ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» - Федеральное государственное унитарное предприятие «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации»;

Представители работников:

Единый представительный орган работников – единый представительный орган работников, действующий по соглашению первичных профсоюзных организаций ФПАД России и ПАРРиС России;

ФПАД России - Федеральный профсоюз авиационных диспетчеров России;

ПАРРиС России - Профсоюз авиаработников радиолокации, радионавигации и связи России;

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель (Предприятие) – ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»

(юридическое лицо), представляемое руководителем либо другим полномочным лицом, вступившее в трудовые отношения с работником.

Структурное подразделение – филиал, отделение, центр ОВД ФГУП «Госкорпорация по ОрВД», имеющие соответствующие Положения.

Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки.

Нормы труда - нормы выработки, времени, обслуживания, нормативы численности - устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Норма обслуживания - установленный объем работы по обслуживанию работником или группой работников определенного количества объектов (единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т.д.) в течение рабочей смены, рабочего месяца или иной единицы рабочего времени в данных организационно-технических условиях.

Норматив численности - установленное количество работников определенной квалификации для выполнения конкретного объема работ.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Тонизирующее питание - набор тонизирующих продуктов, повышающих работоспособность при умственном и физическом утомлении.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Предприятии правила внутреннего трудового распорядка.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Среднесуточная интенсивность воздушного движения - количество обслуженных воздушных судов за сутки, которое рассчитывается путем деления количества воздушных судов, обслуженных за месяц с наибольшей интенсивностью воздушного движения в отчетном периоде на количество дней в этом месяце.

КПК – курсы повышения квалификации;

ВКК – высшая квалификационная комиссия;

РКК – региональная квалификационная комиссия;

МКК – местная квалификационная комиссия;

ВЛЭК – врачебная летная экспертная комиссия;

МСЭ – медико-социальная экспертиза;

ЦВЛЭК – центральная врачебная летная экспертная комиссия.

2. СРОК И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 апреля 2007 и действует по 31 марта 2010 года.

2.2. Если в течение 3-х месячного срока до окончания коллективного договора какая-либо из сторон выйдет с инициативой начать коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора, стороны обязаны в семидневный срок начать коллективные переговоры.

2.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников Предприятия.

3. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

3.1. Стороны коллективного договора и их представители осуществляют контроль за его выполнением. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

3.2. За невыполнение или нарушение обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, стороны несут ответственность в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него соответствующие дополнения и изменения.

3.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

3.5. В случае необходимости (при поступлении запроса) стороны, подписавшие настоящий коллективный договор, дают совместные разъяснения по применению пунктов и положений коллективного договора.

3.6. Работодатель и профсоюзные органы обязуются рассматривать поступающие в их адрес документы (запросы) от другой стороны коллективного договора и предоставлять информацию в сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

3.7. Работодатель, при необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, обязуется провести процедуру учета мнения с соответствующим профсоюзным органом.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работника рассчитывается по формуле:

$$З = (О + Д + П) \times КЗ, \text{ где:}$$

З – заработной плата работника;

О – оклад работника (тарифная ставка);

Д – доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

П – переменная часть заработной платы (премии);

КЗ – сумма надбавок и коэффициентов за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (районные коэффициенты, северные надбавки) (Приложение 3).

4.1.1. Должностной оклад (тарифная ставка) работников рассчитываются по формуле:

$O = TC \ 1 \text{ разряда} \times K1 \times K2$, где:

O – оклад работника (тарифная ставка);

ТС 1 разряда – тарифная ставка 1-го разряда ЕТС по оплате труда работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД», установленная совместным решением сторон заключивших настоящий Договор.

Тарифная ставка 1-го разряда ЕТС устанавливается с 01.04.2007 года в размере 3200 рублей.

K1 – коэффициент тарифной сетки (Приложение №1);

K2 – размер увеличения должностного оклада за категорию, класс квалификации.

4.1.2. Отнесение зон, районов УВД и служб ЭРТОС к группам по оплате труда осуществляется в соответствии с Приложениями 1.1., 1.2., 1.3. к настоящему коллективному договору.

Отнесение к разрядам по оплате труда работников устанавливается в соответствии с Перечнем (Приложения №2.1., 2.2.).

Отнесение зон, районов УВД и служб ЭРТОС к группам по оплате труда действует на весь срок действия настоящего коллективного договора, за исключением случаев изменения структуры воздушного пространства и укрупнения центров ОВД.

4.2. Индексация оплаты труда работников осуществляется каждые полгода путем увеличения тарифной ставки 1-го разряда ЕТС по оплате труда работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» на процент роста выручки Предприятия за аэронавигационное обслуживание за отчетный период по сравнению с соответствующим периодом предшествующего года. При этом годовое изменение тарифной ставки 1-го разряда ЕТС не может превышать процент роста выручки от АНО за год.

4.3. Доплата за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается дифференцированно в зависимости от класса вредности условий труда по результатам аттестации рабочих мест на наличие вредных производственных факторов в следующих размерах:

класс вредности 3.1. – 4 %;

класс вредности 3.2. – 8%;

класс вредности 3.3. – 12%.

Если доплата за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда установлена без проведения аттестации, то до проведения аттестации доплата устанавливается в размере, существующем на момент подписания настоящего Коллективного договора.

Специалистам службы движения, осуществляющим непосредственное УВД, за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда производится доплата в размере 24 %.

4.4. Размер увеличения оклада за категорию, класс квалификации, определяется в процентах и устанавливается в размере:

- 20% и 40% - руководителям полетов, старшим диспетчерам, диспетчерам-инструкторам, инструкторам тренажера, диспетчерам службы движения (службы ОВД) филиалов (центров ОВД), имеющим квалификационные отметки диспетчера 2 и 1 класса соответственно;
- 20% и 40 % - ведущим инженерам, инженерно-техническому персоналу служб ЭРТОС всех наименований 2 и 1 категории соответственно;
- 10% и 25% - водителям, радиооператорам, телеграфистам, имеющим квалификационные отметки 2 и 1 класса соответственно.

4.5. При совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, исходя из условий статьи 60-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере за каждый час сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день также оплачивается в двойном размере:

- сельщикам – по двойным сельским расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере двойной дневной или, часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) (должностного оклада), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 40% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 утра.

Если ночное время составляет не менее 50% продолжительности смены, смена считается ночной и оплата за работу в ночное время производится за все часы продолжительности этой смены.

4.8. Работникам производится доплата за все часы работы в вечерней смене в размере 20% от часовой тарифной ставки (должностного оклада). Вечерней считается смена, которая непосредственно предшествует ночной.

При работе в двухсменном режиме с продолжительностью смены более 8 часов (по 12, 11, 10 часов и т.п.) доплаты в размере 40% тарифной ставки (оклада) производятся за каждый час работы только в одной смене в сутки, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 06 часов утра).

4.9. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: не позднее 25 числа текущего месяца в размере 40% от должностного оклада работника с учетом надбавок и доплат за текущий месяц и окончательный расчет по заработной плате за предыдущий месяц производится не позднее 10 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата работникам по их заявлениям может выдаваться авансом в пределах месячной заработной платы.

Выплата заработной платы работникам производится наличными в кассах филиалов (подразделений) или, по заявлению работника перечисляется на его счет в кредитном учреждении, согласованном с работодателем.

4.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, включая расчет за период работы, предшествующей отпуску.

4.12. Доплата за осуществление стажировки устанавливается работникам (за исключением штатных инструкторов) на основании локального нормативного акта Работодателя (его представителя):

- стажировку специалистов при получении ими первоначального допуска к самостоятельной работе – в размере 25% должностного оклада;
- стажировку специалистов при получении ими последующих допусков к работе на рабочих местах (пунктах, объектах) и квалификационных отметок, присвоение которых требует в соответствии с нормативными правовыми актами проведение стажировки – в размере 15% должностного оклада.

Доплата устанавливается за период проведения стажировки, определяемой в соответствии с программой стажировки, утвержденной соответствующим нормативным правовым актом, локальным нормативным актом филиала, структурного подразделения.

4.13. Специалистам службы движения (УВД, ПВД, АДП), специалистам службы ЭРТОС, отстраненным от своих должностных обязанностей, при расследовании авиационного происшествия или инцидента, сохраняется должностной оклад до заключения комиссии по расследованию и издания соответствующего приказа.

После заключения комиссии, при отсутствии вины, работнику производится доплата до среднего заработка за время отстранения.

4.14. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя, за ним сохраняется его прежний средний заработок на срок до 6 месяцев со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.15. Для начисления заработной платы работникам филиалов и структурных подразделений ФГУП «Госкорпорация по ОрВД», расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, применяются районные коэффициенты и северные надбавки в размерах, установленных в соответствии с Приложением № 3..

Выплаты по районным коэффициентам и северным надбавкам, установленные в соответствии с Приложением № 3., начисляются на весь заработок.

При изменении законодательства, регулирующего применение районных коэффициентов и северных надбавок, стороны вносят изменение в Приложение № 3., не уменьшая уровень заработной платы.

4.16. Специалистам службы движения, имеющим допуск к УВД на английском языке, за применение английского языка в своей работе по программе «Радиотелефонная связь земля-воздух» производится доплата 15%, а имеющим уровень знаний английского языка по шкале ИКАО: 3-й уровень – 25%, 4-й уровень – 50% соответственно.

Работникам, осуществляющим техническую эксплуатацию средств РТОП и связи, которым в соответствии с характером выполняемой работы

необходимо знание английского языка (осуществление человеко-машинного диалога на оборудовании с использованием нерусифицированного программного обеспечения, использование англоязычной технической документации, оперативное взаимодействие с иностранными партнерами по обеспечению работы средств РТОП и связи) производится доплата от 10% до 25% должностного оклада, в зависимости от уровня знаний по результатам тестирования.

Перечень категории работников и конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом филиала.

4.17. Надбавка за выслугу лет устанавливается Работникам в зависимости от непрерывного стажа работы на Предприятии, включая периоды работы в структурных подразделениях предприятий Гражданской авиации, в следующих размерах:

Продолжительность непрерывного трудового стажа	Размер надбавки (в процентах от должностного оклада)
от 1-го до 5-ти лет	5
от 5-ти до 10-ти лет	10
от 10-ти до 15-ти лет	15
от 15-ти и выше	20

Продолжительность непрерывного трудового стажа устанавливается в соответствии с Положением «О порядке исчисления продолжительности непрерывного трудового стажа».

4.18. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.19. Для усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества работы им выплачивается премия в соответствии с Положением о премировании.

Стороны договорились разработать и утвердить согласованное Положение о премировании до 01.06.07г.

До разработки Положения о премировании, премирование работников в соответствии с приказами ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» от 23 ноября 2005 г. № 256 и от 22 февраля 2006 г. № 78 производится с учетом фактического финансирования за февраль 2007 года.

4.20. Исчисление средней заработной платы во всех случаях производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.21. Работникам, которые выполняют задание работодателя вне места постоянной работы и находятся в служебной командировке более одного месяца, Работодатель обязуется по заявлению работника в установленные сроки перечислять заработную плату.

4.22. Работникам, которые наряду с основной функцией осуществляют функции приема, хранения и выдачи другим работникам запасных частей и расходных материалов, устанавливается доплата в размере до 20% от должностного оклада.

Перечень категории работников и конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом филиала, структурного подразделения.

4.23. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам в порядке и размерах, определенных законодательством.

4.24. Работникам, обслуживающим удаленные объекты РТОПиС, при невозможности их доставки до своих рабочих мест транспортом работодателя в соответствии с пунктом 6.13., устанавливается доплата в размере не более 10% от должностного оклада.

Перечень работников и размер доплаты, устанавливается локальным нормативным актом филиала (центров ОВД).

4.25. При направлении Работодателем на переподготовку (переквалификацию) работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата за период обучения.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

5.1. Условия трудового договора с работниками не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

5.2. В случае смерти работника Предприятия, в том числе пенсионера, последним местом работы которого было ФГУП «Госкорпорация по ОрВД», работодатель бесплатно выделяет автомобильный транспорт для организации похорон. Одному из членов семьи покойного оказывается материальная помощь в размере 12 тарифных ставок 1 разряда ЕТС по оплате труда работников Предприятия.

В случае смерти членов семьи работника (мать, отец, муж (жена), дети в т.ч. усыновленные) ему оказывается материальная помощь в размере 6 тарифных ставок 1 разряда ЕТС по оплате труда работников Предприятия.

5.3. Предоставлять работникам по их личным заявлениям дополнительный оплачиваемый отпуск, в случаях:

- смерти членов семьи и близких родственников (мать, отец, жена, муж, брат, сестра, дети, в т.ч. усыновленные) – до 5 календарных дней;
- вступления в брак работника или его детей, рождения, усыновления (удочерения) ребенка, проводов детей в армию - до 3 календарных дней;

5.4. Работодатель один раз в год предоставляет работникам Предприятия бесплатный (льготный) авиабилет для проезда к месту проведения отпуска и обратно в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации и Постановлением Совета Министров СССР от 25.06.71 № 434. Предоставление авиабилетов регулируется в соответствии с Правилами (Приложение № 4).

5.5. Работникам структурных подразделений Предприятия, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей один раз в два года предоставляется оплачиваемый за счет Предприятия проезд к месту отдыха в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта (несколькими видами транспорта), в том числе и личным (кроме такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится в соответствии с установленным Порядком (Приложение № 5).

При использовании личного транспорта работник предоставляет справку или иной документ, подтверждающий место пребывания в отпуске. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника в направлении туда и обратно и провоза багажа членам его семьи (жене мужу, детям в возрасте до 18 лет, находящимся на иждивении, а также детям в возрасте от 18 до 23 лет включительно, при условии, что они являются учащимися очной формы обучения высших и средне – профессиональных учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет

производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

5.6. За счет средств Работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации, связанные с переездом для выполнения трудовых функций:

5.6.1. Работникам, заключившим трудовые договоры в установленном порядке о работе в филиалах и структурных подразделениях Предприятия, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и прибывшим из других регионов Российской Федерации выплачивается:

- возмещение расходов, подтвержденных документально, по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (не более пяти тонн на семью по фактическим расходам) к новому месту работы;
- выплата единовременного пособия в размере 2-х должностных окладов (месячной тарифной ставки) по новой должности для обустройства на новом месте жительства и единовременное пособие на каждого прибывшего с работником члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

5.6.2. Работникам (диспетчерам службы движения, осуществляющим непосредственное управление воздушным движением и инженерно – техническим работникам службы ЭРТОС), трудоустроенным впервые в течение 6 месяцев после окончания высших учебных заведений, независимо от их отраслевой принадлежности, средних профессиональных учебных заведений гражданской авиации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные пунктом 5.6.1 настоящего коллективного договора, в тех же размерах и том же порядке.

Выпускникам учебных заведений, указанных в п.5.6.2, по их письменному заявлению, дополнительно могут быть возмещены расходы по проезду от места расположения учебного заведения до постоянного места жительства. При этом Работодатель имеет право включить в трудовой договор условия о минимальном сроке работы в структурном подразделении, порядке и размерах возмещения работником расходов работодателя при увольнении до истечения установленного минимального срока работы.

5.6.3. Производить возмещение расходов, связанных с переездом работника, по предварительной договоренности с Работодателем в другую местность.

Расходы по переезду работника и членов его семьи по провозу имущества не подлежат возмещению в случае, если Работодатель (его представитель) предоставляют работнику соответствующие средства передвижения.

Конкретный размер и порядок возмещения расходов определяется трудовым договором (дополнительным соглашением) между работником и Работодателем.

Данные гарантии и компенсации устанавливаются только по основному месту работы.

5.6.4. Право на оплату стоимости проезда членов семьи и стоимости провоза багажа, установленное п.п. 5.6.1 – 5.6.3, сохраняется за работником в течение одного года со дня заключения работником трудового договора или перевода.

5.7. Работнику Предприятия и членам его семьи в случае переезда из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к новому месту жительства в другую местность в связи с выходом на пенсию и расторжением трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2. ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и п.п. 5, 6, 7 ст.83 Трудового кодекса Российской Федерации, производится возмещение расходов, подтвержденных документально, по проезду работника, членов его семьи и провоза имущества (не более 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для провозки железнодорожным транспортом) к новому месту жительства. Гарантии и компенсации, предусмотренные п.5.7. предоставляются работнику только по основному месту работы.

5.8. Работодатель выплачивает единовременное пособие работникам, увольняемым в связи с выходом на пенсию по старости, а также в связи с невозможностью продолжать работу в прежней должности на основании заключения соответствующей медицинской комиссии и имеющим трудовой стаж для выхода на пенсию, при стаже работы в гражданской авиации:

Для мужчин	Для женщин	Размер пособия
с 20 до 25 лет заработной платы	с 15 до 20 лет	4-х месячной средней
с 25 до 30 лет заработной платы	с 20 до 25 лет	5-ти месячной средней
свыше 30 лет заработной платы	свыше 25 лет	6-ти месячной средней

Стороны в течение 2007 года рассматривают возможность пересмотра Положения об НПФ «Авиаполис», с целью, чтобы, начиная с 2008 года

производить указанную выплату через НПФ «Авиаполис» путем зачисления на индивидуальные счета работников.

5.9. В местностях, где отсутствует транспорт общественного пользования или его работа не позволяет обеспечить доставку работников к месту работы и обратно к установленному режимам работы времени, доставка производится автотранспортом Работодателя.

Работникам, проживающим вне места расположения структурного подразделения Работодатель (его представитель) компенсирует стоимость проезда к месту работы и обратно пригородным/городским транспортом. Условия доставки, размер компенсации и перечень работников, имеющих право на компенсацию проезда, устанавливаются локальным нормативным актом филиала (структурных подразделений).

5.10. При осуществлении дорогостоящих платных медицинских операций, Работодатель в зависимости от материальных затрат работника, производит компенсационные выплаты в размере до 20 тарифных ставок 1 разряда ЕТС по оплате труда работников Предприятия. Дорогостоящими считаются платные медицинские операции по стоимости более 10000 рублей.

5.11. При повреждении здоровья или в случаях смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.12. Предоставлять работникам, провожающим ребенка в первый класс начальной школы, по их заявлениям свободный от работы день – 1 сентября без сохранения заработной платы.

5.13. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд (пролет) к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

5.14. Работодатель компенсирует работникам, имеющим доход на одного члена семьи не более двух, установленных в соответствующем регионе, прожиточных минимумов, часть расходов, связанных с содержанием детей в детских дошкольных учреждениях.

Сумма (размер) компенсации устанавливаются локальным нормативным актом филиала.

5.15. Работодатель рассматривает вопрос о досрочном назначении (не более чем за 2 года до достижения установленного законодательством пенсионного возраста) негосударственной пенсии работникам, подлежащим сокращению, в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД».

5.16. Направление Работодателем работников на КПК, ВКК, РКК, МКК, ВЛЭК, МСЭ, ЦВЛЭК и в другие учреждения и организации, связанные с необходимостью сохранения, подтверждения и поддержания их профессиональной пригодности, а также повышения квалификации, осуществляется за счет средств Работодателя.

5.17. Работнику, когда его личная оценка не позволяет сделать вывод о возможности качественного выполнения служебных обязанностей, Работодатель, после его уведомления, предоставляет 1 раз в году не оплачиваемый отпуск сроком до 3-х дней. Работник не позднее чем за 6 часов до заступления на работу информирует непосредственного руководителя о необходимости предоставления данного отпуска с последующим оформлением соответствующего заявления.

5.18. Работодатель приобретает детские новогодние подарки детям работников в возрасте до 14 лет включительно.

5.19. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
 - расходы по найму жилого помещения;
 - дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные):
 - не менее 200 рублей в областные города;
 - не менее 150 рублей в другие населенные пункты Российской Федерации;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Выплата командировочных расходов работнику производится при оформлении командировочного удостоверения исходя из примерной стоимости предполагаемых расходов.

Конкретный размер и порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяется локальным нормативным актом предприятия.

5.20. Работодатель частично оплачивает работникам разницу от фактической стоимости путевки в детский оздоровительный лагерь и

стоимостью, выплачиваемой фондом социального страхования, в порядке, установленном локальным нормативным актом филиала.

5.21. Работодатель выделяет денежные средства для проведения мероприятий к Дню Победы ветеранам Великой Отечественной войны в размере не менее 1 тарифной ставки первого разряда ЕТС по оплате труда работников Предприятия на каждого ветерана.

5.22. Работодатель осуществляет компенсационные выплаты в связи с крупными материальными потерями работника в результате стихийного бедствия (пожар, наводнение и др.). Размер помощи определяется в каждом конкретном случае, но не превышает 20 тарифных ставок 1 разряда ЕТС по оплате труда Предприятия.

5.23. Работодатель обеспечивает работников, непосредственно осуществляющих УВД, имеющих показание для санаторного лечения в межкомиссионный период, отраженные в акте по результатам медицинского освидетельствования во ВЛЭК, бесплатной путевкой в санаторий для восстановления здоровья.

5.24. Работодатель, при наличии финансовых средств, обеспечивает работников, проходящих осмотры в установленном законодательством порядке, бесплатной путевкой в лечебно-профилактические учреждения для восстановления здоровья. Приобретение санаторных путевок осуществляется Работодателем в соответствии с заключенными договорами с лечебно-профилактическими учреждениями.

5.25. Работодатель обеспечивает работников тонизирующими напитками в период ночной смены, в случае если ночное время (с 22.00 до 6.00) составляет более 50% продолжительности ночной смены. Перечень работников, привлекаемых к работе в ночные смены, тонизирующих напитков и порядок обеспечения тонизирующими напитками устанавливаются локальным нормативным актом филиала.

5.26. Работодатель обеспечивает работников, осуществляющих непосредственное управление воздушным движением питанием в период рабочей смены, а при невозможности обеспечения питанием компенсирует его стоимость в размере средней стоимости комплексного обеда в организациях общественного питания конкретного региона. Перечень работников, обеспечиваемых питанием и размеры компенсации стоимости питания устанавливаются локальным нормативным актом филиала.

5.27. Работодатель осуществляет через НПФ «Авиаполис» негосударственное пенсионное обеспечение работников в соответствии с

Положением о корпоративном и индивидуальном негосударственном пенсионном обеспечении работников.

5.28. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет. Молодежи, прожившей не менее одного года в районах Крайнего Севера и вступившей в трудовые отношения, надбавка к заработной плате устанавливается в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением по 20% за каждые последующие шесть месяцев, и по достижении 60% надбавки – последние 20 % за один год работы.

5.29. Специалистам, закончившим высшие образовательные учреждения или средние профессиональные образовательные учреждения Гражданской авиации, и впервые трудоустроенным после окончания обучения на должности диспетчера службы движения, осуществляющего непосредственное УВД или инженера (техника) РЛ, РН и связи, при отсутствии собственного жилья в течение первых 5-ти лет производится ежемесячная компенсация аренды жилого помещения в размере 50% от стоимости аренды однокомнатной квартиры.

5.30. Специалистам, закончившим высшие образовательные учреждения или средние профессиональные образовательные учреждения Гражданской авиации, и впервые трудоустроенным после окончания обучения на должности диспетчера службы движения, осуществляющего непосредственное УВД или инженера (техника) РЛ, РН и связи, при условии их дальнейшей работы в Предприятии не менее пяти лет, в течение трех лет после окончания обучения по специальности осуществляются ежегодные дополнительные выплаты в размере:

- 5% годового заработка за первый рабочий год после окончания обучения;

- 10% среднего годового заработка за второй рабочий год после окончания обучения;

- 15% среднего годового заработка за третий рабочий год после окончания обучения.

5.31. При рождении (усыновлении) ребенка работнику Предприятия выплачивается единовременная материальная помощь в размере 3-х тарифных ставок 1 разряда ЕТС, установленной коллективным договором.

5.32. (5.16. В протоколе разногласий) Не согласован.

5.33. (5.20. В протоколе разногласий) Не согласован.

5.34. (5.20.1. В протоколе разногласий) Не согласован.

5.35. (5.31.1. В протоколе разногласий) Не согласован.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обеспечивает выполнение государственных нормативных требований охраны труда в Предприятии.

6.2. Соответствующие профсоюзные органы в лице их уполномоченных представителей осуществляют контроль за состоянием охраны труда, а также участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве в составе комиссий по расследованию, создаваемых в установленном порядке.

6.3. Работодатель и работники обеспечивают выполнение требований, правил и норм охраны труда, а также обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

6.3.1. В целях улучшения условий труда работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере 0.7% от суммы эксплуатационных расходов.

6.4. Представления соответствующего профсоюзного органа по нарушениям правил и норм охраны труда обязательны к рассмотрению Работодателем в семидневный срок и устранению в согласованные сроки, в случае подтверждения нарушения.

6.5. Уполномоченные лица профсоюзов по охране труда, являющиеся членами комиссий по охране труда, по расследованию несчастных случаев, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в работе созданных комиссий, а также прохождения обучения по охране труда.

6.6. В случае нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям охраны труда, отсутствия у работника необходимых средств индивидуальной защиты, в результате чего создается опасность для жизни и здоровья работника, он вправе отказаться от выполнения работ до принятия мер по устранению выявленных нарушений. При соблюдении этих условий отказ от работы не несет за работником мер дисциплинарной ответственности.

При отказе работника за время приостановки работы по указанной причине Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения этой опасности с оплатой труда по его выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. В случае не предоставления Работодателем другой работы, работнику сохраняется средний заработок.

6.7. Работодатель обеспечивает в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми

актами бесплатное прохождение работниками ВЛЭК, включая проезд, обязательных первичных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в установленные для этого сроки.

6.7.1. Работодатель оплачивает расходы, связанные с прохождением работниками, непосредственно осуществляющими управление воздушным движением, дополнительного медицинского обследования по направлению ВЛЭК в других медицинских учреждениях.

6.8. Работодатель обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами бесплатно по установленным нормам. Перечень должностей и выдаваемых им продуктов устанавливается локальным нормативным актом филиала.

6.9. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве создает комиссию по расследованию причин, в которую обязательно включаются уполномоченные представители соответствующего профсоюзного органа.

6.10. Работодатель обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодеждой, специальной обувью, смывающими и обезвреживающими средствами и другими средствами индивидуальной защиты согласно установленных норм. При этом отдельным категориям работников, исходя из местных условий, может предусматриваться дополнительное обеспечение сверх установленных типовых норм. Перечень должностей и профессий работников и выдаваемые им средства индивидуальной защиты устанавливаются локальным нормативным актом филиала.

6.11. Работодатель обеспечивает обучение и инструктаж по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда в соответствии с требованиями нормативных актов по охране труда и технике безопасности.

6.12. Работодатель обеспечивает рабочие места средствами пожарной безопасности, коллективной и индивидуальной защиты, медицинскими аптечками.

6.13. Работодатель обеспечивает доставку на удаленные объекты РТО и УВД работников, воды, создает условия для приема пищи на этих объектах.

6.14. В целях облегчения условий и охраны труда женского персонала, Работодатель принимает на себя обязательства по организации специальных комнат гигиены.

6.15. Работодатель обеспечивает обучение новой профессии работника (с его согласия), который вследствие трудового увечья не может выполнять трудовые обязанности при повреждении здоровья в результате несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

6.16. Работодатель за счет средств Предприятия обеспечивает страхование работников от потери профессиональной трудоспособности, несчастных случаев и болезней.

6.17. Работодатель обеспечивает обязательное медицинское страхование работников.

6.18. (6.24.) В протоколе разногласий) Не согласован.

7. ЗАНЯТОСТЬ И ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель осуществляет меры, направленные на сохранение квалифицированных кадров, смягчение негативных последствий, связанных с укрупнением филиалов и Центров ОВД.

7.2. Работодатель осуществляет подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, а также принимает меры по обеспечению укомплектованности штатов.

7.3. Работодатель своевременно, не позднее чем за три месяца, представляет в органы государственной службы занятости населения и выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников.

Работодатель обеспечивает взаимодействие с региональными органами службы занятости населения по вопросам трудоустройства работников в случаях их массового увольнения.

Высвобождение считается массовым если увольнению подлежат 2% от общего числа работающих в филиале в течение 90 календарных дней.

7.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников Предприятия 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).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

7.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Предприятия, сокращением численности или штата работников Предприятия, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

7.6. Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется освобождение от работы по согласованию с Работодателем не менее 4-х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы, за исключением работников, работающих в смену.

7.8. При реорганизации Предприятия в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

7.9. При реорганизации либо изменении подведомственности (подчиненности) Предприятия, трудовой договор с работником расторгается, если он не согласен продолжать работу в реорганизованном или сменившем подведомственность Предприятии по п. 6 ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации. Свое несогласие (отказ от продолжения работы) работник должен выразить в письменной форме (путем подачи заявления).

7.10. Работодатель при принятии решений, связанных с изменением структуры Предприятия, сокращении численности или штата работников, обязан сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения работников – не позднее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

7.11. Увольнение работников по основанию, предусмотренному пунктами 2 и 3 части 1 ст.81 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной местности, так и в других местностях в пределах филиала.

8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Рабочее время.

8.1.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

8.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.1.3. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

8.1.4. Сменная работа – работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличение объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

8.1.5. Рабочее время работников, осуществляющих непосредственное управление воздушным движением (далее - диспетчер УВД), а также работников, занятых эксплуатацией оборудования РТО полетов и авиационной электросвязи, включает в себя:

- время на выполнение технологических обязанностей, включая время приема-передачи дежурства;

- время на техническую учебу – не более 8 часов в месяц;

- время на инструктажи, разборы – не более 1 часа в смену;

В рабочее время диспетчеров УВД включается также:

- время предсменных медицинских осмотров – до 5 минут в смену на одного человека (конкретная продолжительность рабочего времени для прохождения медицинского осмотра устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка филиала).

- время тренажерной подготовки и проверки теоретических знаний по нормам, утвержденным в установленном порядке;

- время специальных перерывов для отдыха;

- время подготовки руководителей полетов или старших диспетчеров смен к инструктажу – не более 30 минут в смену.

В дни прохождения медицинского освидетельствования, осмотров работник освобождается от работы в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством Российской Федерации.

8.1.6. Сменная работа осуществляется по типовым графикам сменности, являющимся приложением к примерным Правилам внутреннего трудового распорядка, согласованным с Единым представительным органом работников.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания ежедневной работы (смены) продолжительность междусменного и еженедельного отдыха предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности филиала (центра

ОВД), утвержденными в установленном порядке, в соответствии с примерными Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.1.7. Для отдельных категорий работников устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Перечень должностей, для которых вводится суммированный учет рабочего времени, порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка филиала.

Учетный период составляет не менее одного месяца и не более одного года.

8.1.8. Для женщин, работающих в филиалах и структурных подразделениях Предприятия, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

8.2. Время отдыха.

8.2.1. В соответствии с действующим законодательством о труде, работники имеют право на следующие виды отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;

д) отпуска (ежегодный основной оплачиваемый отпуск) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

8.2.3. На работах, где по условиям производства (работ) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ и места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка филиалов (центров ОВД).

8.2.4 Диспетчеру, осуществляющему непосредственное управление воздушным движением за диспетчерским пультом, оборудованным видеодисплейным терминалом, после двух часов непрерывной работы предоставляется дополнительный специальный перерыв продолжительностью не менее 20 минут. Кроме того, при интенсивности воздушного движения более допустимой, определяемой в установленном порядке, диспетчеру УВД после каждого часа работы предоставляется дополнительный специальный перерыв продолжительностью 10 минут. В том случае, когда время предоставления специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, специальный перерыв не предоставляется.

8.2.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются диспетчеру УВД в различные дни недели в соответствии с графиками сменности.

8.2.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском.

Ни один из дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, отраслевыми нормами и коллективным договором, не поглощается другим.

Ежегодные отпуска предоставляются работникам в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

Графики отпусков утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

При составлении графика отпусков учитываются пожелания работников, особенности производственного процесса.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

При составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время в т.ч. и работникам:

- имеющих звание «Ветеран труда»;
- имеющих многодетную семью;
- одиноких мужчин и женщин, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;
- работников, имеющих детей инвалидов до 18 лет.

8.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Приложением № 6.

8.4.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников и конкретная продолжительность дополнительного отпуска устанавливается локальным нормативным актом филиала.

8.4.2. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска определяется постановлением Правительства Российской Федерации. До выхода соответствующего постановления работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Приказом МГА от 13.03.1986г. №50 «О переиздании правил предоставления дополнительных отпусков работникам гражданской авиации за работу в особых условиях.

Перечень категорий работников и продолжительность дополнительного отпуска устанавливается локальным нормативным актом филиала.

8.5. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в

местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

8.6. Работникам, работающим на Предприятии по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

8.7. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, осуществляющим управление воздушным движением, устанавливается с учетом интенсивности и сложности управления воздушным движением согласно Приложения № 7.

8.8. Правила внутреннего трудового распорядка в структурных подразделениях утверждаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов на основании Примерных Правил внутреннего трудового распорядка Предприятия, согласованных с Единым представительным органом работников.

9. О ГАРАНТИЯХ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Предприятия, его структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения, без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа не допускается.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производить с соблюдением порядка, установленного ст.373 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.4. Работодатель в своей деятельности обязуется:

9.4.1. Соблюдать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные Конвенциями МОТ, ратифицированными Российской Федерацией и законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

9.4.2. Работодатель, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в день выплаты заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатель, при наличии письменного заявления работника, не являющегося членом профсоюза, ежемесячно перечисляет денежные средства из заработной платы работника в размере, согласованном с соответствующей профсоюзной организацией.

9.4.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций, как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

9.4.4. Работодатель освобождает членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы в Предприятии для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов.

Освобождение от основной работы производится на основании надлежащим образом оформленного вызова подписанного руководителем профсоюзного органа соответствующего уровня.

На время освобождения от основной работы (должности), для участия в указанных мероприятиях, за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

Работодатель ежеквартально перечисляет на расчетный счет представленный Единым представительным органом работников денежные средства для создания условий по осуществлению деятельности представительных органов работников.

Размер перечисляемых средств определяется дополнительным Соглашением сторон коллективного договора.

9.4.5. Председателям первичных (территориальных) профсоюзных организаций (с численностью более 50 человек) не освобожденным от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей предоставляется один день в месяц с сохранением средней заработной платы. Вопрос освобождения от работы решается по соглашению сторон, с учетом производственной необходимости, и оформляется приказом.

9.4.6. Работодатель отчисляет первичным профсоюзным организациям ежеквартально денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу работников предприятия в размере не менее объема расходов предприятия на данные цели в 2006 году. Конкретный размер средств перечисляемых на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу работников предприятия устанавливается дополнительным соглашением сторон.

9.5. Работнику, освобожденному от работы в Предприятии в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность).

В случае отказа работника от предложенной работы (должности) трудовой договор с ним расторгается по пункту 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган, засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж.

9.6. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми гарантиями и льготами, предусмотренными настоящим коллективным договором, как и работники Предприятия.

9.7. Работодатель обязан в недельный срок рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем филиала, руководителем структурного подразделения Предприятия, их заместителями

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работника. В случае, когда факт нарушения подтвердился, Работодатель обязан применить к руководителю филиала, структурного подразделения предприятия, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

9.8. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, в случаях, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

9.9. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного положениями статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

9.10. Работодатель, при необходимости, предоставляет возможность участия представителей ФПАД России и ПАРРиС России в заседаниях Координационного Совета ФГУП «Госкорпорация по ОрВД», а также участие представителей работников в разборах (методических советах), проводимых в структурных подразделениях Предприятия.

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся сторонами в соответствии с принятым Регламентом (Приложение №8).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. Представители работников на период действия настоящего Коллективного договора, обязуются воздерживаться от объявления забастовок и других коллективных действий в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения.

11.3. С момента начала действия настоящего Коллективного договора коллективные договоры филиалов (центров ОВД), а также локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда и социальные льготы и гарантии и противоречащие положениям настоящего коллективного договора, прекращают свое действие.

11.4. Условия оплаты труда вводятся с 01 апреля 2007 года.

В случае, если трудовыми договорами отдельных категорий работников предусмотрены иные условия оплаты труда (без ссылки к условиям коллективных договоров, распространявшихся на работников до введения в действие настоящего коллективного договора), работодатель обеспечивает введение новых условий оплаты труда с учетом процедур, предусмотренных трудовым законодательством.

Введение новых условий оплаты труда, для категорий работников, указанных в Приложениях №№ 2.1 и 2.2, не может уменьшать размер заработной платы, установленный на момент подписания настоящего Коллективного договора.

От работодателей и работников Коллективный договор подписали:

Генеральный директор
ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»

_____ О.Н.Алексеев

Президент ФПАД России

_____ С.А.Ковалев

Председатель ПАРРиС России

_____ А.Ю. Южаков