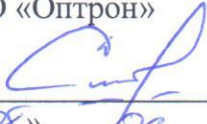


Представитель работников  
АО «Оптрон»

  
\_\_\_\_\_ Д.А. Смолькин  
«08» \_\_\_\_\_ 2023 г.

(протокол №4 заседания профсоюзного  
комитета первичной профсоюзной  
организации работников АО «Оптрон» от  
07.06.2023)

Генеральный директор  
АО «Оптрон»

  
\_\_\_\_\_ А.В. Еськин  
«08» \_\_\_\_\_ 2023 г.



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Акционерного общества «Оптрон» на 2023 – 2026 годы

Разработан комиссией,  
созданной приказом  
от 27.04.2023 № 1

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Акционерном обществе «Оптрон» (далее Общество) на 2023-2026 годы, составлен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Отраслевым соглашением по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации и направлен на обеспечение баланса интересов работодателя и работников.

1.2. Коллективный договор является единым для Общества.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее - Договор) являются:

- работодатель — АО «Оптрон», именуемое далее «Работодатель»;
- работники — физические лица, вступившие в трудовые отношения с АО «Оптрон», именуемые далее «Работники».

Представителем Работодателя является генеральный директор АО «Оптрон», действующий на основании Устава, или, уполномоченные им лица в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.4. Профсоюз представляет интересы Работников, являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, при реализации Договора.

1.5. Профсоюз представляет Работников при регулировании социально - трудовых отношений, ведении коллективных переговоров и подготовке проектов коллективных договоров, соглашений, заключении коллективных договоров, соглашений, а также организации контроля за их выполнением.

1.6. Настоящий Договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально - трудовых отношений в Общества, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально - трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- обеспечения своевременной оплаты и безопасных условий труда, укрепления трудовой дисциплины;
- повышения уровня жизни Работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание в отношениях друг с другом.

1.8. Действие Договора распространяется на всех Работников Общества.

1.9. Договор вступает в силу с момента подписания и действует 3 (три) года.

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

1.10. Договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Общества,
- реорганизации Общества в форме преобразования,
- расторжения трудового договора с руководителем Общества.

При смене формы собственности Общества Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Общества в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Общества Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.12. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения.

Внесение изменений или дополнений осуществляется по согласованию Сторон и утверждается совместным решением уполномоченных представителей.

1.13. Во исполнение Договора в Общества могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профсоюзом (с учетом мнения Профсоюза). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.14. Условия Договора обязательны для его Сторон.

1.15. В период действия Договора, при условии выполнения Работодателем его положений, Работники (их представители) обязуются не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

1.16. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие нормальному функционированию Общества.

1.17. Представители Профсоюза обязуются не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную, коммерческую тайну и иную конфиденциальную информацию, о которой им стало известно при ведении коллективных переговоров.

## Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции и снижение ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять 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;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Общества, не затрагивающее права собственника;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### 2.3. Работодатель согласовывает с Профсоюзом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- режим рабочего времени;

- системы нормирования труда;

- перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким Работникам;

- графики сменности, порядок перехода из одной смены в другую, порядок предоставления выходных дней Работникам - в условиях непрерывного производства;

- размер и порядок выплаты Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), дополнительного вознаграждения за нерабочие и праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;

- очередность предоставления отпусков;

- систему оплаты труда;

- производство сверхурочных работ и привлечение Работников к работе в выходные дни;

- конкретный размер повышения оплаты труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- необходимые меры при угрозе массовых увольнений;

- виды поощрений работников и порядок их применения;

- форму расчетного листка Работника.

Локальные нормативные акты по охране труда принимаются с учетом мнения профсоюза.

#### 2.4. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

#### 2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

#### 2.6. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование по мере производственной необходимости;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Общества, не затрагивающее права собственника;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении настоящего Договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции.

3.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Трудовой договор с Работниками может заключаться:

- на неопределенный срок,

- на определенный срок не более пяти лет (срочный договор).

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель предупреждает Работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

Перезаключение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на срочный трудовой договор допускается в случаях, когда перезаключение осуществляется в силу требований законодательства, либо по инициативе Работника, с учетом положений Трудового законодательства.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с Работниками трудовых договоров, которые предусматривают следующие обязательные условия:

- место работы, а в случае, когда Работник принимается для работы в филиале или ином обособленном структурном подразделении Общества, расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

- условия оплаты труда;

- режим рабочего времени и времени отдыха в случае, если для данного Работника он отличается от режима рабочего времени и времени отдыха, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка;

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия труда на рабочем месте;

- другие условия в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Трудовым договором могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника и членов его семьи;

- об улучшении социально - бытовых условий Работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении Работника.

3.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.8. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условия, снижающие уровень трудовых прав, свобод и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

3.9. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров направляет информацию в письменной форме в Профсоюз; в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников, может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала расторжения трудовых договоров.

Увольнение считается массовым при:

- увольнение 50 и более Работников в течение 30 календарных дней;
- увольнение 200 и более Работников в течение 60 календарных дней;

3.10. При сокращении численности или штата Работников и принятии решения о возможном расторжении трудового договора с Работником, являющимся членом Профсоюза, для получения мотивированного мнения Работодатель направляет в Профсоюз проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения.

3.11. С целью предотвращения массового увольнения Работников, Работодатель оставляет за собой право:

- отказа от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- временного прекращения приема новых Работников;
- временного отказа от поручений о выполнении дополнительной работы в порядке совмещения профессий (должностей);
- перевода Работников на постоянную работу на должности (профессии), занимаемые Работниками на условиях внешнего и внутреннего совместительства;
- предоставления желающим отпусков без сохранения заработной платы по согласованию сторон на срок, определенный между Работником и Работодателем.

3.12. В случаях, когда по причинам, определенным частью 1 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, определенные Работодателем и Работником условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение без изменения трудовой функции при условии уведомления Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца и получения его согласия на работу в новых условиях.



В случае если изменение организационных и технологических условий труда может повлечь за собой массовое увольнение Работников, Работодатель имеет право, по согласованию с Профсоюзом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

3.13. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель взаимодействует с соответствующими территориальными органами занятости населения с целью совместного решения вопросов трудоустройства, привлечения к общественным работам и переобучения Работников, высвобождаемых из Общества.

3.14. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников имеют Работники с более высокой производительностью или квалификацией.

3.15. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют:

- семейные - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования);

- лица, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- Работники, получившие в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- Работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- Работники - за два года до возникновения права на установление трудовой пенсии по старости;

- председатели цеховых комитетов Профсоюза;

- Работники, имеющие звание «Ветеран труда»;

- иные категории Работников в соответствии с федеральным законодательством.

3.16. Стороны пришли к соглашению:

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата не допускать увольнение одновременно двух Работников из одной семьи, работающих в Обществе;

- предоставлять Работникам, подлежащим увольнению в связи с сокращением численности или штата работников, за два месяца до увольнения свободное от работы время для поиска нового места работы не менее 4 часов в неделю, но не более 8 часов в месяц с сохранением средней заработной платы.

3.17. Работодатель создает условия для профессионального роста Работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности, при этом необходимость подготовки

Работников и получения дополнительного профессионального образования определяет Работодатель.

3.18. Формы подготовки (профессионального образования, профессионального обучения) и получения дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Право Работника на подготовку и получение дополнительного профессионального образования реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

3.19. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан обеспечивать прохождение профессионального обучения или получение дополнительного профессионального образования Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

3.20. Работодатель вправе условиями заключаемого с Работником договора на подготовку или получение дополнительного профессионального образования устанавливать продолжительность работы после окончания обучения или получения дополнительного профессионального образования, предусматривать компенсацию понесенных на обучение затрат пропорционально неотработанному времени в случае увольнения Работника по личной инициативе, а в случае прекращения Работником прохождения подготовки или получения дополнительного профессионального образования до окончания срока - компенсацию понесенных затрат в полном объеме.

3.21. Работодатель вправе заключать договоры о целевом обучении с гражданами в рамках установленной квоты по образовательным программам высшего образования, устанавливать меры социальной поддержки на период обучения (в зависимости от финансового положения Общества).

Работодатель вправе при заключении договора о целевом обучении включать условие, определяющее продолжительность работы в Обществе гражданина при исполнении обязательства по трудоустройству после получения соответствующего документа об образовании и о квалификации.

Продолжительность работы в Обществе после исполнения обязательств по трудоустройству не может составлять менее 36 месяцев.

Порядок отбора претендентов, заключения и расторжения договоров о целевом обучении, предоставления мер социальной поддержки, определяется положением, утвержденным приказом генерального директора.

#### Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Обществе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) с учетом

характера производства, специфики и условий работы, режимом рабочего дня и отдыха и годовым фондом рабочего времени.

4.2. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора исполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2.1. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором, на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

Для Работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы с понедельника по четверг составляет 8,2 часа, в пятницу 7,2 часа.

В отдельных случаях Работодателем по согласованию с Профсоюзом могут устанавливаться иные режимы работы при сохранении годового бюджета рабочего времени.

4.3.2. Для Работников, осуществляющих свою трудовую деятельность согласно графикам сменности, допускается введение суммированного учета рабочего времени в течение учетного периода, не превышающего одного года, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

4.2.3. Исчисление нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным нормативными правовыми актами в сфере труда.

4.2.4. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям применяются следующие условия:

Гарантии и компенсации	Класс условий труда по результатам СОУТ					
	2	3.1	3.2	3.3.	3.4.	4
Сокращенная продолжительность рабочего времени	-	-	-	не более 36-ти часов в	не более 36-ти часов в	не более 36-ти часов в

(ст. 92 ТК РФ)				неделю	неделю	неделю
Повышенный размер оплаты труда (ст. 147 ТК РФ)	-	4%	4%	4%	4%	4%
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ)	-	7 к.д.	7 к.д.	7 к.д.	7 к.д.	7 к.д.

4.2.5. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

4.2.6. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе Работников следующим категориям Работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.2.7. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- Работников в возрасте от 14 до 15 лет - 5 часов;
- Работников в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа;
- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением;
- для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36 - часовой рабочей неделе - 8 часов,
- при 30 - часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

4.2.8. Для Работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего времени не должна превышать четырех часов в день.

Указанные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, определенных трудовым законодательством.

4.2.9. Для всех категорий Работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.2.10. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.2.11. Привлечение Работника к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия Работника и по согласованию с Профсоюзом.

Продолжительность сверхурочной работы для каждого Работника не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. За исключением случаев предусмотренных отдельными нормативными законодательными актами.

4.2.12. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником, в таблице учета рабочего времени.

При наличии программных средств, учет рабочего времени, отработанного каждым Работником, осуществляется с учетом информации электронного учета рабочего времени.

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

4.3.1. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

а) перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены), установленные режимом рабочего времени в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка;

б) два выходных дня - суббота и воскресенье или иные дни недели, в соответствии с утвержденными графиками работы;

в) нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства;

з) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.3.3. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Работающим инвалидам, независимо от группы инвалидности, предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.3.4. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня в соответствии с Перечнем должностей Работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2).

4.3.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.3.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.3.7. Работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы следующим категориям Работников по их заявлениям:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.3.8. Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

В связи с производственной необходимостью, либо пожеланием Работника, по согласованию между Работником и Работодателем допускается внесение изменений в график отпусков.

4.3.9. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.3.10. Работникам в соответствии с настоящим Договором могут быть установлены иные дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.3.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Отпуск без сохранения заработной платы оформляется приказом генерального директора или уполномоченного им лица.

## Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников Общества, утвержденным приказом генерального директора и согласованным с Профсоюзом.

5.2. Материальное стимулирование Работников производится в соответствии с действующими положениями: об оплате труда, о премировании.

5.3. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с утвержденным штатным расписанием Общества и действующими системами оплаты труда, в зависимости от уровня профессиональной подготовки Работника, определяемого на основании Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих или Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.4. В Обществе применяются следующие системы оплаты труда:

- окладно - премиальная;
- повременно - премиальная;
- сдельно - премиальная.

5.5. Системы оплаты труда включают в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера.

5.6. Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) утверждаются приказом генерального директора, согласованным с Профсоюзом.

5.7. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с Перечнем работ с вредными и (или) опасными условиями труда. Степень вредности или опасности устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

5.8. В Обществе установлены следующие виды выплат компенсационного и стимулирующего характера:

5.8.1. Доплаты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу при установленном нормированном рабочем дне;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в вечернее время;
- за руководство бригадой;

- за особый характер работы (Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда);

5.8.2. Надбавки к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) стимулирующего характера:

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны;
- за руководство бригадой;
- за ученую степень;
- за руководство практикой студентов учебных заведений;
- за наставничество.

5.9. Работодатель обязуется производить выплаты компенсационного и стимулирующего характера в порядке установленном законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда работников Общества.

5.10. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

5.11. Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение, исходя из установленной тарифной ставки в расчете за один нерабочий праздничный день, в который Работник не привлекался к работе.

Оплата нерабочих праздничных дней в период нахождения Работника в ежегодном оплачиваемом отпуске и по временной нетрудоспособности не производится, кроме выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

5.12. За Работником, проходящим подготовку (профессиональное образование или профессиональное обучение), получающим дополнительное профессиональное образование по направлению Общества сохраняется средняя заработная плата.

5.13. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.14. Выплата заработной платы производится через кредитные организации и кассу Общества.

5.15. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику в даты, установленные Правилами внутреннего распорядка Общества и Положением об оплате труда.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в размере оклада (должностного оклада), месячной тарифной ставки Работника с учетом фактически отработанного времени.

Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается в размере разницы между начисленной заработной платой за расчетный месяц и выплаченной заработной платой за первую половину месяца.

заработная плата за первую половину месяца выплачивается **28-го числа** месяца, за который начисляется заработная плата;



заработная плата за вторую половину месяца выплачивается **14-го числа** месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата. Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, выплачиваются в даты, установленные для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

5.16. При выплате заработной платы за вторую половину месяца Работодатель обязуется извещать в письменной форме (Приложение № 7) каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- о размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.19. Работодатель обязуется осуществлять повышение уровня реального содержания заработной платы Работников, включающее в себя индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в зависимости от финансового состояния Общества.

## Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно - гигиеническому благополучию.

6.2. Работодатель постоянно улучшает условия труда и быта Работников с этой целью проводит проверки условий труда на рабочих местах и условий быта, выявляет места, не отвечающие требованиям охраны труда, и принимает меры к устранению нарушений.

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает с учётом мнения Профсоюза инструкции по охране труда для Работников.

6.4. Профсоюз осуществляет контроль за безопасностью труда и содействует Работодателю в деле совершенствования системы управления охраной труда и снижения уровня травматизма.

6.5. Работодатель:

- ежегодно разрабатывает планы мероприятий по охране труда, предупреждению профзаболеваемости и санитарно-противоэпидемиологических (профилактических) мероприятий, утверждаемые приказами генерального директора, с учетом мнения Профсоюза;

- выделяет денежные средства на проведение мероприятий по охране труда, при условии надлежащего внесения в бюджет Общества на соответствующий финансовый год.

6.6. Работодатель обеспечивает проведение административно - общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях Общества, для чего создаёт в каждом филиале из представителей Работодателя и трудового коллектива на паритетной основе комиссию (комитет) по охране труда, выделяет ей помещение, обеспечивает необходимой нормативно - технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Общества.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Не реже чем один раз в 5 лет проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте в соответствии с Графиком, утвержденным генеральным директором. По результатам проведения специальной оценки условий труда информировать каждого Работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты. Знакомить Работников с результатами проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочем месте. При наличии мотивированного мнения Профсоюза проводить внеплановую специальную оценку условий труда.

6.7.2. Проводить вводный инструктаж по программе, утверждённой руководством Общества, и первичный, повторный инструктажи по охране труда Работников на рабочих местах.

6.7.3. Обеспечить обучение Работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, их стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

6.7.4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и не обеспеченных средствами индивидуальной и коллективной защиты.

6.7.5. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры Работников для предупреждения профессиональных заболеваний:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих Работников по состоянию здоровья выполнять поручаемую работу.

6.7.6. Обеспечить Работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с условиями труда на рабочих местах, локальными нормативными актами АО «ОПТРОН» (Приложение №3 «Перечень спецодежды и СИЗ для сотрудников АО «ОПТРОН по должностям», Приложение №4 «Положение об обеспечении работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»), предусмотрев возможность стирки, химчистки и ремонта СИЗ.

6.7.7. Обеспечить Работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с условиями труда на рабочих местах, законодательными нормативными актами и директивными документами, действующими в Обществе.

6.7.8. Подготовить и утвердить в установленном порядке Список работников АО «ОПТРОН», которые имеют или будут иметь право на досрочное назначение страховой пенсии по старости при условии выполнения ими работ (на производстве, в цехах, по профессии (должности) во вредных или опасных условиях труда,

установленных по результатам специальной оценки условий труда с учетом их занятости.

6.7.9. С учётом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах установить перерывы для отдыха, обогрева, сушки одежды, включаемые в рабочее время на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.7.10. Разрабатывать с участием Профсоюза План (Программу) мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочих местах, где условия труда не соответствуют классам вредности и (или) опасности 1 и 2.

6.7.11. Установить Работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов (Приложение №5) в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009г. № 45Н и Перечнем рабочих мест, профессий, должностей, дающим право на получение лечебно-профилактического питания, либо молока и других равноценных пищевых продуктов, утвержденным генеральным директором (директором филиала) с учетом мнения Профсоюза.

Молоко выдается по нормам, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.04.2010 № 245н.

Выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменному заявлению Работников компенсационной выплатой в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, рассчитанной в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 № 45н, после принятия Работодателем решения о компенсационной выплате.

6.7.12. При отсутствии специальной оценки условий труда на рабочих местах и, соответственно, отсутствии на рабочих местах класса условий труда, предоставлять указанные в пункте 6.7.11 настоящего Договора компенсации Работникам, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённом Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

6.7.13. При несчастном случае на производстве:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и доставку его в учреждение здравоохранения;
- обеспечить своевременное расследование несчастного случая и его учёт;
- информировать о несчастном случае родственников пострадавшего;
- сообщить в Минпромторг России и ЦК Профсоюза о групповом, тяжелом или смертельном несчастном случае;
- по окончании расследования несчастного случая в течение 10 суток материалы расследования направить в Минпромторг России и ЦК Профсоюза.

6.7.14. Работнику, получившему инвалидность в результате несчастного случая на производстве в Обществе, выплачивать единовременное пособие в размере:

- 3 группа - двукратного среднегодового заработка;

- 2 группа - трехкратного среднегодового заработка;
- 1 группа - пятикратного среднегодового заработка.

При смешанной вине размер выплачиваемого пособия уменьшается пропорционально степени вины работника. При установлении факта полной вины работника, либо полного отсутствия вины работодателя, указанная выплата не производится.

6.7.15. За каждый процент утраты трудоспособности вследствие повреждения здоровья по вине Работодателя (в том числе при смешанной вине) выплачивать единовременное пособие в размере 20% среднемесячной заработной платы сверх установленных норм возмещения ущерба по действующему законодательству.

6.7.16. Обеспечить полноправное участие Профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве.

6.7.17. На основании предложений комиссии по охране труда применять меры дисциплинарной и материальной ответственности к руководителям цехов, участков, отделов и других служб за необеспечение нормальных условий труда и произошедших по их вине аварий, несчастных случаев.

6.7.18. Проводить переаттестацию по вопросам охраны труда руководителей цехов, участков, и других служб, где имел место высокий уровень травматизма и заболеваемости.

6.7.19. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник, с его согласия, может быть переведён Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.7.20. Обеспечить подразделения аптечками первой медицинской помощи и работу медицинского пункта.

6.7.21. Осуществлять перевод Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с оплатой труда по занимаемой должности после перевода.

6.7.22. Обеспечить условия и охрану труда, в том числе:

- не допускать применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, запрещённых Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162;

- соблюдать нормы предельно допустимых нагрузок для женщин, установленные Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105;

- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением обеспечить условия труда в соответствии с гигиеническими требованиями Санитарных правил и норм СанПиН 2.2.0.555-96, в соответствии со статьей 254 Трудового кодекса Российской Федерации, по их заявлению снижать им нормы выработки, нормы обслуживания или переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка.

6.7.24. Не допускать использования труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, переноске и передвижении тяжестей в нарушение требований Постановления Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163, Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30.09.2009 № 58.

6.8. Работник обязан:

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

6.8.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.8.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8.5. Извещать немедленно своего или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.9. Работники имеют право:

6.9.1. На запрос на проведение проверки условий и охраны труда на его рабочем месте.

6.9.2. На личное участие или участие через своих представителей (уполномоченных по охране труда) в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.9.3. На получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах, о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

6.9.4. Отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и (или) здоровью Работника, а также при отсутствии средств индивидуальной и (или) коллективной защиты до устранения нарушений.

6.10. Профсоюз обязуется:

6.10.1. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.10.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, сохранение здоровья, создание безопасных условий труда.

6.10.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих проверку условий и охраны труда в структурных подразделениях Общества.

6.10.4. Контролировать соблюдение законодательства при возмещении вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также семье погибшего Работника.

6.10.5. Требовать от Работодателя немедленного устранения нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, с одновременным обращением в федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер. При невыполнении Работодателем требований по устранению нарушений требовать от Работодателя приостановления работ до принятия окончательного решения федеральной инспекцией труда.

6.10.6. Требовать от Работодателя предоставления Работникам льгот и компенсаций за вредные и опасные условия труда в полном объеме.

## Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется предоставлять Работникам социальные гарантии и льготы, предоставление которых является обязательным для Работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать своевременную подготовку зданий, помещений, территорий, подъездных путей, пешеходных дорожек на территории Общества к работе в осенне-зимний период.

7.2.2. Обеспечивать в соответствии с санитарными нормами постоянную работу и техническое оснащение следующих подразделений Общества:

- медицинского пункта;
- санитарно - бытовых помещений.

7.2.3. Заключать договоры добровольного медицинского страхования Работников, исходя из финансовых возможностей Общества. При этом вновь принятому Работнику в Общество полис добровольного медицинского страхования выдается после успешного прохождения им испытательного срока.

7.2.4. Обеспечивать детей Работников в возрасте до 14 лет включительно новогодними подарками и (или) билетами на детские новогодние елки, исходя из финансовых возможностей Общества и Профсоюза. При распределении билетов на детские новогодние елки в первую очередь обеспечивать детей из многодетных (трое и более детей), малообеспеченных и неполных семей. Малообеспеченной семьей считать семью, в которой среднедушевой доход на члена семьи ниже прожиточного минимума, установленного в субъекте Российской Федерации (город федерального значения Москва, Московская область).

7.2.5. Приобретать для Работников подарки к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, профессиональному празднику - Дню Радио, другим праздничным (памятным, юбилейным) датам, при наличии финансовой возможности и предусмотренных на данные цели расходов в бюджете Общества и Профсоюза.

7.2.6. Оказывать материальную помощь Работникам в порядке и в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам Общества (Приложение № 6).

7.2.7. Производить единовременную выплату Работникам к юбилейным датам, при условии, что Работник отработал в Обществе непрерывно не менее двух лет на момент наступления юбилейной даты и при исполнении Работнику со дня рождения:

- 45 лет и через каждые последующие 5 лет работы в Обществе, на основании приказа генерального директора Общества.

7.2.8. Производить единовременную выплату за непрерывный стаж работы в Обществе Работникам, проработавшим в Обществе:

- 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 лет - один минимальный размер оплаты труда,
- 50 лет - два минимальных размера оплаты труда,

на основании приказа генерального директора, в момент наступления соответствующего события.

7.2.9. Предоставлять Работникам дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня с сохранением средней заработной платы в связи со следующими особыми событиями в жизни Работника:

- заключением брака, при этом указанный отпуск может быть предоставлен не позднее 3-х календарных дней с момента заключения брака;
- рождением ребенка, при этом указанный отпуск может быть предоставлен не позднее 14 календарных дней с даты рождения ребенка;
- смертью близких родственников (в настоящем Договоре под близкими родственниками следует понимать: родителей, детей, братьев, сестер, супругов, за исключением не состоявших в зарегистрированном браке на момент смерти).

Решение о предоставлении дополнительного отпуска Работнику принимается Работодателем самостоятельно. При предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска, Работник обязан не позднее 3-х рабочих дней с момента его окончания представить в структурные подразделения Общества, осуществляющие кадровую работу документ, подтверждающий наличие оснований для предоставления такого отпуска.

7.2.10. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней с сохранением средней заработной платы Работникам:

- имеющим трех или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.2.11. Предоставлять Работникам, являющимися родителями (по выбору), а также опекунами учащихся 1-4 классов общеобразовательной организации, дополнительный оплачиваемый отпуск на 1 календарный день, приходящийся на первый учебный день учебного года, с сохранением средней заработной платы.

7.2.12. Предоставлять работнику дополнительный оплачиваемый отпуск на 1 календарный день за участие в спортивных мероприятиях.

7.2.13. Оплачивать Работникам проездные документы на городской общественный транспорт для использования по производственной необходимости.

7.2.14. Обеспечивать Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, санаторно-курортными путевками с частичной или полной оплатой за счет средств Общества исходя из ее финансовых возможностей.

7.2.15. Работодатель в течение календарного года может направлять в Профсоюз средства в размере до 1% фонда заработной платы Общества, утвержденного в ее бюджете, в течение календарного года суммарно на культурно - массовую и спортивно - оздоровительную работу в Обществе на основании письменных обращений Профсоюза.

7.2.16. В целях поддержки молодых Работников, Общество вправе компенсировать оплату арендных платежей за аренду жилья.

## Раздел 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8.1. Работодатель проводит работу с молодежью, направленную на создание правовых, экономических и социальных условий, гарантий и стимулов для реализации молодежью своих конституционных прав с учетом особенностей, присущих ее возрасту, интеграции молодежи в систему трудовых и общественных отношений, ее профессиональной реализации, а также с целью сохранения и развития потенциала Общества, повышения престижа оборонных отраслей промышленности, обеспечения преемственности опыта.

8.2. В целях сохранения и развития потенциала Общества, обеспечения преемственности опыта Работодатель всемерно развивает движение наставничества.

8.4. Работодатель совместно с Профсоюзом организует и финансирует в пределах утвержденной сметы на текущий год:

- социальные программы и мероприятия по работе с молодежью;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых Работников;
- физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Всецело содействовать работе направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Общества.

8.4.2. Обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для лиц:

- окончивших общеобразовательные и профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего профессионального образования;

- ранее работавших в Обществе после прохождения ими военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

8.4.3. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников.

8.4.4. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

8.4.5. Содействовать развитию молодежного движения в Обществе, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению



званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой работник» и других форм работы с молодежью.

8.4.6. Обобщать и распространять опыт работы молодежных организаций, направленный на привлечение молодых Работников и специалистов к активному участию в деятельности Общества.

8.4.7. Разрабатывать планы и проводить мероприятия по предотвращению увольнения молодых Работников и специалистов из Общества.

8.4.8. Развивать меры по социально-экономической поддержке молодых Работников и специалистов, руководствуясь финансовыми возможностями Общества.

## Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества и уважения взаимных интересов, руководствуясь при этом Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» другими законодательными актами Российской Федерации и настоящим Договором.

9.2. Для организации нормальной работы и выполнения уставных функций Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профсоюза:

- оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение с мебелью;
- необходимую оргтехнику;
- транспортные средства на основании заявок Профсоюза;
- средства связи и другие материально - технические ресурсы, необходимые для осуществления своей деятельности, а также обеспечивает их хозяйственное содержание.

9.3. Работодатель представляет по запросам Профсоюза информацию:

- об организационных изменениях Общества, затрагивающих экономические и социально - трудовые отношения Работников;
- о важнейших технологических изменениях, влекущих за собой изменения условий труда Работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим Договором.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. С согласия Работника, подтвержденного его личным заявлением, оформленным на имя главного бухгалтера Общества (филиала), удерживать из его заработной платы за отчетный месяц:

- членские профсоюзные взносы Работника, являющегося членом Профсоюза;

9.4.2. Производить перечисление удержанных членских взносов на расчетный счет соответствующего Профсоюза в течение 5 рабочих дней после выплаты заработной платы Работникам за вторую половину месяца.

9.4.3. Предоставлять Работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза и не освобожденным от основной работы свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. Заявления, поданные Работниками о перечислении членских средств, сохраняют свою силу при:

- переводе Работников из одного подразделения в другое;
- смене собственника Общества и единоличного исполнительного органа;
- смене наименования профсоюза и первичной профсоюзной организации;
- реорганизации профсоюза или первичной профсоюзной организации.

9.5.2. Штатные работники Профсоюза наделяются такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники в соответствии с Договором.

9.5.3. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов Профсоюза, его структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, Работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Данная гарантия для этих Работников действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

## Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, его подписавши.

10.2. При обнаружении нарушений выполнения Договора одной из Сторон, не позднее чем в недельный срок с момента обнаружения проводятся взаимные консультации и принимаются решения, являющиеся обязательными для Сторон.

10.3. При наступлении условий, требующих дополнений или изменений Договора, заинтересованная Сторона вносит соответствующие предложения о проведении переговоров.

10.4. В случае, когда отдельные положения Договора входят в противоречие с законодательством, либо в силу объективных причин становится очевидной невозможность их выполнения, по обращению любой из Сторон может быть принято решение о приостановлении их действия и проведении дополнительных консультаций в целях достижения договоренности об изменении указанных положений (положения) либо о полном их исключении из текста Договора.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

10.5. Не позднее, чем за 3 месяца до истечения срока действия настоящего Договора Стороны могут начать переговоры по заключению нового Договора или пролонгации настоящего Договора.

10.6. Ход и подведение итогов выполнения настоящего Договора могут рассматриваться на:

- расширенных заседаниях Профсоюза и Работодателя - не реже 1 раза в полугодие;

- конференциях (собраниях) Работников при необходимости - не реже одного раза в год.

10.7. Договор регистрируется в семидневный срок со дня подписания в Комитете общественных связей г. Москвы.

10.8. Стороны, заключившие настоящий Договор, в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения ими условий Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.9. Работодатель обеспечивает тиражирование настоящего Договора (изменений и дополнений к нему). Руководители структурных подразделений Общества в месячный срок с момента регистрации Договора обеспечивают ознакомление под роспись подчиненных Работников с настоящим Договором и передают в отдел по работе с персоналом листы ознакомления Работников. Работников, принимаемых на работу в Общество, знакомят с настоящим Договором непосредственно при приеме на работу.

10.10. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

10.11. Настоящий Договор и приложения к нему предоставляются в Профсоюз в течение 15 дней с момента регистрации в Комитете общественных связей Москвы, а локальные нормативные акты, упомянутые в Договоре, - в течение 10 дней с момента их утверждения.

От работников:

  
\_\_\_\_\_ А.А. Трифонов

  
\_\_\_\_\_ И.В. Барбашина

  
\_\_\_\_\_ Д.Г. Гуринов

  
\_\_\_\_\_ Н.Д. Гладилина

  
\_\_\_\_\_ А.В. Чернышев

  
\_\_\_\_\_ П.В. Подхватилин

От работодателя:

  
\_\_\_\_\_ А.Н. Власов

  
\_\_\_\_\_ Д.В. Соловьева

  
\_\_\_\_\_ А.В. Ляшко

  
\_\_\_\_\_ Ю.А. Гаврик

  
\_\_\_\_\_ Т.В. Забродина

  
\_\_\_\_\_ Т.Г. Лобанова