


Работники  
председатель профсоюзного  
комитета ПАО «МАК «Вымпел»

 А.Д. Лукьянова

«12» марта 2018 г.

Работодатель  
президент ПАО «МАК «Вымпел»

 А.В. Люхин

«12» марта 2018 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Публичного акционерного общества**  
**«Межгосударственная акционерная корпорация «Вымпел»**  
**на 2018 - 2020 годы**

г. Москва

## Оглавление

1. Общие положения.....	3
2. Общие обязательства сторон.....	4
3. Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров .....	5
4. Рабочее время.....	6
5. Время отдыха .....	6
6. Охрана труда и здоровья.....	8
7. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты .....	9
8. Социальные гарантии, льготы и компенсации .....	11
9. Социальная защита молодёжи.....	12
10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации..	12
11. Заключительные положения.....	13
Перечень приложений к коллективному договору.....	14
Соглашение о стимулировании трудовой активности молодых специалистов .	15
О компенсации стоимости медицинского освидетельствования в специализированных медицинских учреждениях при поступлении на работу	17
Форма заявления на материальную помощь членам семьи умершего работника Общества .....	20
Форма заявления на материальную помощь в случае смерти близких родственников работника Общества.....	21
Форма заявления на материальную помощь при рождении ребенка .....	22

## **1. Общие положения**

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются Публичное акционерное общество «Межгосударственная акционерная корпорация «Вымпел» (далее – ПАО «МАК «Вымпел», Работодатель, Общество) в лице президента Люхина Александра Викторовича и работники Общества (далее - работники), представителем которых является представительный орган, выбранный на общей конференции трудового коллектива (протокол общей трудовой конференции от 14 декабря 2017 года). Уполномоченным от представительного органа работников избрана председатель профсоюзного комитета Лукьянова Александра Данииловна (ПРОТОКОЛ №1 представительного органа работников по ведению коллективных переговоров от 25 декабря 2017 года).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе и заключается работниками и Работодателем на основе взаимных интересов сторон в соответствии с действующими Конституцией Российской Федерации (далее - РФ), Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по радиоэлектронной промышленности РФ, Московским трехсторонним соглашением между правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями промышленников и предпринимателей.

Основной целью коллективного договора является обеспечение социально-трудовых прав и интересов работников в области оплаты труда, организации и охраны труда, социальных гарантий, занятости, а также укрепление трудовой дисциплины и предотвращение трудовых споров.

1.2 Работодатель признает профком работников радиоэлектронной промышленности как единственного полномочного представителя всех работников, независимо от членства в профсоюзе, при решении социально-трудовых вопросов в Обществе.

1.3 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Общества, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Общества, независимо от стажа работы, членства в профсоюзной организации и режима занятости.

1.5 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Общества, реорганизации Общества в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с президентом Общества.

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

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

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

1.6 Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.

## **2. Общие обязательства сторон**

### **2.1. Стороны обязуются:**

- способствовать успешной деятельности Общества, проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, производительности труда, качества выполняемых работ и снижение их себестоимости;
- обеспечивать выполнение государственного оборонного заказа и договорных обязательств Общества;
- обеспечивать участие своих представителей в работе комиссии по ведению коллективных переговоров, общих собраний (конференций) работников;
- предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по запрашиваемым вопросам социально-экономического характера, касающихся хода выполнения коллективного договора.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного 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, технической документацией, возможностью пользоваться современными техническими средствами и библиотечно-информационным фондом и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать заработную плату в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже, чем каждые полмесяца, 13 и 27 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить защиту персональных данных работников;
- поддерживать и развивать инициативу работников, направленную на качественное улучшение своих служебных обязанностей;
- обеспечивать строгое соблюдение дисциплины труда, применяя меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

### **2.3. Работники обязуются:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- производительно использовать рабочее время;
- содержать свое рабочее место в порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Общества (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Обществе, если Общество несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Общества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Обществе, если Общество несет ответственность за сохранность этого имущества).
- повышать производственную квалификацию;
- развивать отношение товарищеского сотрудничества и взаимопомощи;
- поддерживать и повышать имидж Общества.

#### 2.4. Профком обязуется:

- добиваться улучшения условий труда, быта и отдыха работников; содействовать укреплению трудовой дисциплины; предлагать Работодателю меры по социально-экономической защите высвобождаемых работников;
- защищать интересы работников при трудовых спорах, в том числе по вопросам выполнения Работодателем условий трудового договора, гарантий, компенсаций и льгот;
- противодействовать проведению забастовок по условиям настоящего коллективного договора при своевременном и полном его выполнении;

### **3. Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров**

3.1. Стороны признают, что важнейшим условием благополучия человека является занятость и предпринимают все возможные меры к сохранению рабочих мест в Обществе.

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

3.3. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности или штата работников, которое может повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить об этом профком с приложением планов-графиков высвобождения работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства.

Критериями массового увольнения считать сокращение численности или штата работников Общества в количестве:

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

Трехмесячный период Работодатель и профком используют для проведения переговоров, обмена информацией и иной работы, направленной на снижение уровня сокращения работников, выполнение мероприятий по обеспечению занятости.

При возникновении причин, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель обязуется уведомить об этом профком с доведением плана мероприятий по сохранению рабочих мест.

В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов ГОЗ и снижения уровня безработицы Работодатель по согласованию с профкомом разрабатывает мероприятия по:

- отказу от работ в выходные и праздничные дни;
- увольнению работников-совместителей;
- организации переподготовки кадров;
- временному прекращению приема новых работников.

3.4. Работникам, предупрежденным о возможном увольнении по сокращению численности или штата, по их письменным заявлениям, согласованным с руководителями структурных подразделений, предоставляется свободное от работы время (до 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

3.5. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, имел возможность повысить квалификацию (пройти переподготовку) по своей специальности. В трудовом договоре может предусматриваться обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Общества

3.6. Профком обязуется:

- предоставлять в установленные законодательством сроки своё мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза по пунктам 2, 3, 5, 6 «б» статьи 81 Трудового кодекса РФ;
- обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- обеспечивать организацию обучения профсоюзного актива в области социально-трудовых отношений.

#### **4. Рабочее время**

4.1. 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 законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в Обществе 40 часов в неделю.

Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приёме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3. Сверхурочной считается работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя.

4.4. В целях повышения эффективности труда, оптимизации процесса трудовой деятельности работников Общества Работодатель может временно изменять режим рабочего времени в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю).

#### **5. Время отдыха**

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

5.2. Видами времени отдыха являются:

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

5.3. В Обществе выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым президентом Общества по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных статьями 122, 123, 267, 322 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Работникам имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться в удобное для них время по согласованию с администрацией и при наличии производственных возможностей.

5.5. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск из расчета 1 день за каждые 10 полных лет непрерывного стажа работы в Обществе (стаж исчисляется на 1 января текущего года).

5.6. Аспирантам и соискателям ученых степеней, успешно представившим диссертации к защите в диссертационный Совет при Обществе предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 дней. Отпуск предоставляется на основании служебной записки аспиранта или соискателя ученых степеней по согласованию с администрацией и председателя диссертационного совета, после решения диссертационного совета о принятии диссертации работника к защите.

5.7. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные настоящим Коллективным договором, предоставляются работникам по их заявлению за текущий календарный год и только к основной части (продолжительностью 14 дней и более) ежегодного оплачиваемого отпуска. В случае если этот дополнительный оплачиваемый отпуск больше 5 календарных дней, то он может предоставляться отдельно после полного использования ежегодного оплачиваемого отпуска. Дополнительные оплачиваемые дни отпуска, неиспользованные в текущем календарном году, на следующий год не переносятся.

5.8. 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.

Работодатель может с учетом производственных возможностей на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, имеющим детей дошкольного возраста - до 14 календарных дней в году.

5.9. Исчисление среднего заработка для оплаты отпусков производится в соответствии с действующим законодательством и правовыми нормативными актами.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 рабочих дня до его начала.

5.10. Профком обязуется:

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять Работодателю своё мотивированное мнение при формировании графика отпусков Общества;
- осуществлять контроль исполнения требований статьи 113 Трудового кодекса РФ при привлечении работников Общества к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования рабочего времени и времени отдыха.

## 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

6.3. Работодатель обязуется обеспечить приоритетность финансирования мероприятий по охране труда, предусмотренных «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. N 181н) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). (ст. 226 ТК РФ)

6.4. Работодатель обеспечивает организацию обучения, инструктажа и проверки знаний по охране труда руководителей структурных подразделений, вновь избранных уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда и других работников в сроки, предусмотренные действующими нормативными документами.

Вновь назначаемые Работодателем члены комиссии по охране труда и избранные уполномоченные (доверенные) лица по охране труда объявляются в приказе по Обществу.

6.5. Стороны договорились через комиссию по охране труда Общества и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда контролировать соблюдение законодательства о труде, а также выполнение правил и норм по охране труда, производственной санитарии и намеченных оздоровительных мероприятий.

6.6. Работодатель обязуется в соответствии с нормативными документами проводить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

– не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);

– при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

6.7. Работники, направленные на медицинский осмотр для получения медицинского заключения при поступлении на работу и представившие подтверждающие документы об оплате, - получают денежную компенсацию затрат (приложение 2).

6.8. Работодатель обязуется оплачивать стоимость профилактических прививок работникам, выполняющим работы, требующие обязательного проведения прививок, и



работникам, командируемым в местности, где прививки проводятся по эпидемическим показаниям, на основании их письменных заявлений по документам, подтверждающим оплату.

6.9. Работодатель обязуется выплачивать семье погибшего в результате несчастного случая на производстве работника дополнительную единовременную материальную помощь в размере десятикратной средней заработной платы по предприятию на момент несчастного случая.

6.10. Работодатель обязуется выплачивать работнику, получившему инвалидность от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, дополнительно к установленному законодательством единовременную материальную помощь:

при 1-й группе инвалидности - в размере пятикратной средней заработной платы по предприятию на момент несчастного случая,

при 2-й группе инвалидности - в размере трехкратной средней заработной платы по предприятию на момент несчастного случая,

при 3-й группе инвалидности - в размере двукратной средней заработной платы по предприятию на момент несчастного случая.

6.11. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет и при создании новых рабочих мест.

6.12. Работодатель обязуется информировать вновь принимаемых в Общество работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.13. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда, ГО и ЧС, противопожарной безопасности и другим правилам труда.

Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

6.14. Профком обязуется:

- представлять интересы работников при расследовании происшедших с ними несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- контролировать своевременность проведения периодических медицинских осмотров, предусмотренных коллективным договором;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Обществе;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;

- участвовать в разработке и пересмотре инструкций и положений по охране труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семьям погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

- требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, при необходимости обращаться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

## **7. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты**

7.1 Работодатель в вопросах организации заработной платы руководствуется законами РФ и действующими нормативными документами.

7.2 Основой заработной платы работника является установленный работнику оклад, выплачиваемый за фактически отработанное время.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с должностью, квалификацией работника и штатным расписанием, утверждаемых президентом Общества.

7.3 Оплата труда и материального стимулирования работников Общества определена ПО ВСУЕ 6.2-01—2015 ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.

7.4 Работодатель производит индексацию заработной платы работников Общества в соответствии с законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации.

7.5 Минимальная месячная заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна соответствовать Соглашению о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

7.6 В случае направления работника в служебную командировку, в том числе за дни нахождения в пути, Работодатель гарантирует работнику выплату заработной платы в размере, установленном ПОЛОЖЕНИЕМ «О служебных командировках работников Публичного акционерного общества «Межгосударственная акционерная корпорация «Вымпел».

7.7 В целях организации и повышения эффективности производства Работодатель обязуется:

– При получении работником Общества ученой степени поощрять его единовременной выплатой вознаграждения в размере: 50 000 рублей для кандидатов наук и 100 000 рублей для докторов наук. Для научного руководителя (консультанта) диссертанта, если он является сотрудником Общества, размер единовременной выплаты составляет 50% от выплаты диссертанту.

– Для стимулирования повышения научной квалификации работникам, имеющим ученую степень кандидата или доктора наук, полученных в государственной системе научной аттестации (127-ФЗ от 23 августа 1996 года «О науке и государственной научно-технической политике»), может выплачиваться надбавка за высокую квалификацию:

- докторам наук – не менее 10 000 рублей;
- кандидатам наук – не менее 5 000 рублей.

Данная надбавка устанавливается ежегодно приказом.

– Поощрять публикации работников Общества в ведущих научных изданиях, выступления в средствах массовой информации, освещающих проблемы сферы деятельности Общества, а также выступления на Научно-технических конференциях, экспонирование на выставках единовременной выплатой в размере:

- при индивидуальном авторстве 3 000 рублей;
- при коллективном авторстве, если в авторский коллектив входит более одного работника Общества 6 000 рублей на всех работников Общества, входящих в авторский коллектив.
- выступления на научно-технических конференциях и экспонирование на выставках приравнять к публикации;

Поощрять автора/авторов объектов интеллектуальной собственности (ОИС), патент (свидетельство) на которые выдан Обществу в соответствии с ПО ВСУЕ 6.2.-04-2015 «Об авторском вознаграждении».

7.8 Профком обязуется:

- контролировать реализацию Работодателем прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

– обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

– обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда и условий коллективного договора;

## **8. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

8.1 Работодатель (при наличии финансовой возможности) может предоставлять работникам целевые займы на приобретение готового жилья, на погашение ипотечного кредита или участие в долевом строительстве в соответствии с действующими в Обществе программами по улучшению жилищных условий.

8.2 Работодатель обязуется выплачивать:

– На ритуальные услуги при погребении умершего работника Общества – единовременную материальную помощь по заявлению (приложение 3) родственников умершего работника. Единовременная материальная помощь устанавливается в размере 70 000 рублей. В случае превышения установленного размера выплат на ритуальные услуги, размер единовременной материальной помощи может быть компенсирован, но до суммы не более 100 000 рублей с предоставлением отчетных документов подтверждающих фактические затраты.

– На ритуальные услуги в случае смерти близких родственников работника Общества (матери, отца, мужа, жены, детей) – единовременную материальную помощь по заявлению (приложение 4) работника. Материальная помощь устанавливается в размере 10 000 руб.

– При рождении ребенка – единовременную материальную помощь по заявлению (приложение 5) работника. Материальная помощь устанавливается в размере 50 000 руб. на одного ребенка.

– Работникам, находящимся в отпуске по уходу за детьми от 1,5 до 3-х лет – ежемесячную выплату, равную пособию по государственному социальному страхованию работнику, имеющего детей в возрасте до 1,5 лет;

– Работникам, имеющим 3-х и более детей до 16 лет – 1 500 рублей на каждого ребенка ежемесячно.

8.3 Работодатель (при наличии финансовой возможности) может:

– Поощрять работников с выплатой материального поощрения в связи с юбилейными датами со дня рождения. Юбилейными датами со дня рождения для работников считаются: женщинам – 50, 55, 60, 70 лет и далее каждые 5 лет, мужчинам – 50, 60, 70 и далее каждые 5 лет. Размер материального поощрения определяется ежегодным приказом президента Общества.

– Работникам Общества при увольнении по собственному желанию после достижения пенсионного возраста может выплачиваться единовременное пособие в размере до 2 окладов в зависимости от их трудового вклада и при стаже работы в Обществе не менее 10 лет. Конкретный размер единовременного пособия определяется работодателем.

8.4 Работодатель (при наличии финансовой возможности) обязуется производить целевое финансирование:

– на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу;

– на улучшение социально-бытовых условий труда и отдыха работников;

– на научную работу;

– на работу с молодежью;

8.5 Работникам, состоящим на профсоюзном учёте в профсоюзной организации Общества, а также работникам, не являющимся членами профсоюза, но ежемесячно перечисляющим на счёт профсоюзной организации денежные взносы в размере 1 % от

заработной платы, может предоставляться за счёт профсоюзного бюджета дополнительная дотация на приобретение путёвок на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

8.6 Профком обязуется:

– оказывать материальную помощь членам профсоюза, в случае длительной болезни, смерти близких родственников, рождения ребёнка, бракосочетания, при серьёзных материальных затруднениях, предусматривая ежегодное выделение на эти цели не менее 1/4 из средств профсоюзного бюджета.

## **9. Социальная защита молодёжи**

9.1 В целях более эффективного участия молодых работников (до 35 лет) в работе и развитии Общества, обеспечения их занятости, вовлечения молодёжи в активную общественную жизнь, усиления её социальной защищённости Работодатель и профком договорились:

– содействовать работе Совета молодых специалистов, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности Общества;

– поддерживать молодежный актив в организации и проведении культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий;

– поощрять молодежный актив, ведущий эффективную научную, производственную и общественную работу.

9.2 Работодатель и профком обязуются оказывать материальную поддержку Совету молодых специалистов по направлениям его деятельности, ежегодно выделяя на эти цели финансовые средства из бюджета в размере не более 0,5% от ФОТ.

9.3 С целью привлечения и закрепления в Обществе молодых специалистов Работодатель предоставляет им дополнительные выплаты и льготы в соответствии с действующим в Обществе Положением о стимулировании трудовой активности молодых специалистов. (Приложение 1).

9.4 Профком обязуется:

– проводить работу по вовлечению молодёжи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

– оказывать помощь молодёжи в предоставлении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий;

– информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

## **10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

10.1 Права профкома и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2 Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и не носящие индивидуальный характер, принимаются по согласованию с профкомом.

10.3 Работодатель создает условия для нормальной деятельности профкома и предоставляет за счёт средств Общества:

– помещение для работы профкома;

– помещение для проведения профсоюзных совещаний, собраний (конференций);

– оборудование, отопление, освещение, уборку и охрану помещения; средства связи, оргтехнику, в том числе компьютерную; транспортные средства; канцелярские принадлежности.

10.4 Работодатель обязуется информировать профком по трудовым, социально-экономическим, производственным и другим отдельным вопросам.

10.5 Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса:

– Представители профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по охране труда, по расследованию несчастных случаев на производстве, по аттестации работников, по специальной оценке условий труда, экономическую, рекомендательную, по увольнению работников, по реорганизации или ликвидации Общества и другие комиссии, затрагивающие социально-трудовые интересы работников.

10.6 Члены профкома и его выборных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в созываемых съездах, конференциях, семинарах, краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

10.7 Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ:

– работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

– работников, избранных в состав профкома, комиссию по трудовым спорам, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома в соответствии с действующим законодательством;

– председателей (их заместителей) профкома, цехкома допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## **11. Заключительные положения**

11.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вводится в действие с 12.03. 2018 года и действует по 11.03. 2020 года.

11.2 В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право продлить его действие на срок не более трёх лет.

11.3 Изменения и дополнения в коллективный договор в период его действия вносятся дополнительным соглашением Работодателя и уполномоченного от работников в лице председателя профсоюзного комитета Лукьяновой А.Д. после их рассмотрения на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссией по коллективному договору (далее - двухсторонняя комиссия), избранной из равного числа представителей сторон, по их взаимному соглашению.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором и нормами действующего законодательства.

11.4 Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание (конференцию) работников не реже одного раза в год.

11.5 Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за невыполнение принятых обязательств в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.6 Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

11.7 Стороны обязуются обеспечивать работу двухсторонней комиссии.

11.8 При невозможности выполнения какого-либо обязательства настоящего коллективного договора Работодатель обязан представить в двухстороннюю комиссию:

– обоснование с указанием конкретных причин невозможности выполнения обязательств в установленный срок и (или) в полном объеме;

– перечень мер по обеспечению выполнения обязательства в дальнейшем.

Двухсторонняя комиссия в течение 7 дней рассматривает представленные материалы и принимает по ним мотивированное решение.

11.9 Один экземпляр коллективного договора хранится в Канцелярии Общества, один экземпляр коллективного договора хранится в профкоме. Текст коллективного договора размещается на сайте Общества [www.vimpel.ru](http://www.vimpel.ru).

### Перечень приложений к коллективному договору

№ п/п	Наименование приложения
1.	Соглашение о стимулировании трудовой активности молодых специалистов
2.	О компенсации стоимости медицинского освидетельствования в специализированных медицинских учреждениях при поступлении на работу
3.	Форма заявления на материальную помощь членам семьи умершего работника Общества
4.	Форма заявления на материальную помощь в случае смерти близких родственников работника Общества
5.	Форма заявления на материальную помощь при рождении ребенка

Работники  
председатель профсоюзного  
комитета ПАО «МАК «Вымпел»

Работодатель  
президент ПАО «МАК «Вымпел»

А.Д. Лукьянова

А.В. Люхин

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.  
М.П.

## **Соглашение о стимулировании трудовой активности молодых специалистов**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Соглашение является локальным нормативным актом и приложением к коллективному договору.

1.2. Настоящее Соглашение вводится в целях привлечения молодых специалистов, их закрепления в Обществе, усиления стимулирования трудовой активности и социальной защищённости молодых специалистов, для расширения предоставляемых законодательством социальных гарантий, создания производственных, социально-экономических и психологических условий, способствующих профессиональному росту, проявлению творческих и организаторских способностей молодежи.

1.3. Действие настоящего Соглашения распространяется на молодых специалистов.

1.4. Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет, имеющий законченное высшее (среднее) профессиональное образование, либо учащийся последних курсов (по программам специалитета, бакалавриата или магистратуры) образовательной организации высшего профессионального образования.

1.5. Статус молодого специалиста сохраняется за работником в течение всего срока его действия независимо от перевода (перемещения) работника из одного структурного подразделения Общества в другое.

### **2. Гарантии молодому специалисту по оплате труда и профессиональному росту**

2.1. При приеме на работу молодому специалисту гарантируется должность в Обществе в соответствии с полученной (для студентов старших курсов бакалавриата - получаемой) им в учебном заведении специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов.

2.2. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается для молодых специалистов, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.3. По результатам оценки деловых и профессиональных качеств на аттестационной (квалификационной) комиссии вырабатываются рекомендации по назначению на вышестоящую должность или повышению заработной платы молодого специалиста, зачислению в резерв руководящих кадров.

2.4. Молодому специалисту предоставляется возможность повышения квалификации с целью углубления знаний в своей профессиональной сфере, сфере управления, производственно-хозяйственной и иной деятельности с учетом его профессионального уровня.

2.5. Молодому специалисту, получающим первое высшее образование без отрыва от производства по профилю Общества или занимаемой должности может **устанавливаться** доплата не менее 3 000 рублей по решению Работодателя.

### **3. Льготы и компенсации молодым специалистам**

3.1. Молодому специалисту на основании личного заявления и ходатайства руководителя структурного подразделения предоставляются:

- выплаты единовременного пособия молодому работнику после окончания учебного учреждения в размере не менее оклада по трудовому договору - по истечении 4 месяцев после даты окончания;

- надбавки к оплате труда молодых специалистов;

- ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленных на обучение Обществом, при условии отличной и хорошей учебы в размере 8 000 рублей;

- ежегодные отпуска в первый год работы молодым работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях по вечерней и заочной формам обучения, по их желанию до истечения 6 месяцев работы в Обществе;

- сохранение средней заработной платы на период переподготовки и повышения квалификации работников Общества;

- трудоустройство военнослужащих, уволенных из рядов Вооруженных сил РФ, до призыва работавших в Обществе, и выплачивать им единовременную материальную помощь не менее оклада при условии их трудоустройства в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

### **4. Заключительные положения**

Действие положения распространяется на всех молодых специалистов, работающих в Обществе.



Приложение 2 к коллективному договору.

Работники  
председатель профсоюзного  
комитета ПАО «МАК «Вымпел»

Работодатель  
президент ПАО «МАК «Вымпел»

А.Д. Лукьянова

А.В. Люхин

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.  
М.П.

**О компенсации стоимости медицинского освидетельствования в специализированных медицинских учреждениях при поступлении на работу**

Работники, занятые на тяжелых, вредных или опасных работах, и работники, которым оформляется допуск к государственной тайне, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой работы.

1. Работодатель направляет в медицинское учреждение, с которым у него заключен договор, на медицинский осмотр работников при поступлении на работу и при оформлении справки об отсутствии медицинских противопоказаний для работы со сведениями составляющими государственную тайну, для получения медицинского заключения.

2. Работники, самостоятельно получившие медицинские заключения при поступлении на работу, при оформлении справки об отсутствии медицинских противопоказаний для работы со сведениями, составляющими государственную тайну и представившие подтверждающие документы об оплате, - получают денежную компенсацию затрат.

3. Компенсации подлежат:

- медицинские услуги в специализированных медицинских учреждениях (наркологическом и психоневрологическом диспансерах);
- проведение электроэнцефалографии для выдачи медицинского заключения;
- приобретение медицинских книжек.

4. Для получения компенсации необходимо представить следующие документы в бухгалтерию:

- заявление (форма №1);
- направление (форма №2);
- кассовые чеки об оплате (оригиналы);

Форма № 1

форма заявления о компенсации стоимости медицинского освидетельствования при поступлении на работу

Президенту ПАО «МАК  
«Вымпел»  
от ФИО (полностью),  
отдел, должность таб. №

Заявление

Прошу компенсировать затраты, произведенные мною в результате прохождения медицинского осмотра, в наркологическом и психоневрологическом диспансерах, для получения медицинского заключения при поступлении на работу.

Приложения:

- направление на медицинское освидетельствование;
- кассовые чеки об оплате (оригиналы);

Число

Подпись

Форма № 2

форма направления на медицинское освидетельствование при поступлении на работу

на бланке предприятия

**НАПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР  
(ОБСЛЕДОВАНИЕ)**

Направляется в \_\_\_\_\_

(наименование медицинской организации, адрес регистрации)

1. Ф.И.О. \_\_\_\_\_

2. Дата рождения \_\_\_\_\_

(число, месяц, год)

3. Поступающий на работу \_\_\_\_\_

(подразделение)

по профессии \_\_\_\_\_

5. Вид работы, в которой работник освидетельствуется

\_\_\_\_\_

Директор по персоналу -  
Начальник отдела кадров

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Главный бухгалтер

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Приложение 3 к коллективному договору

Работники  
председатель профсоюзного  
комитета ПАО «МАК «Вымпел»

Работодатель  
президент ПАО «МАК «Вымпел»

А.Д. Лукьянова

А.В. Люхин

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.  
М.П.

**Форма заявления на материальную помощь членам семьи умершего работника  
Общества**

Президенту ПАО «МАК «Вымпел»  
от ФИО (полностью)

Заявление

Прошу оказать материальную помощь в связи со смертью моего (-ей)

\_\_\_\_\_ *указать степень родства*

\_\_\_\_\_ *ФИО умершего*

в соответствии с п. 8.2. коллективного договора.

Приложения:

1. копия документа, удостоверяющего личность заявителя (паспорт)
2. копия свидетельства о смерти
3. копии документов, подтверждающие родство
4. банковские реквизиты для перечисления материальной помощи (оригинал)
5. документы, подтверждающие фактические затраты

\_\_\_\_\_ (ФИО)  
подпись дата

Приложение 4 к коллективному договору

Работники  
председатель профсоюзного  
комитета ПАО «МАК «Вымпел»

А.Д. Лукьянова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

Работодатель  
президент ПАО «МАК «Вымпел»

А.В. Люхин

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.  
М.П.

**Форма заявления на материальную помощь в случае смерти близких родственников  
работника Общества**

Президенту ПАО «МАК «Вымпел»  
от ФИО (полностью)  
должность, табельный номер

Заявление

Прошу оказать мне материальную помощь в связи со смертью моего (-ей)

\_\_\_\_\_ *указать степень родства*

в соответствии с п. 8.2. коллективного договора

Приложения:

1. копия свидетельства о смерти
2. копии документов, подтверждающие родство

\_\_\_\_\_ (ФИО)  
подпись дата

Приложение 5 к коллективному договору

Работники  
председатель профсоюзного  
комитета ПАО «МАК «Вымпел»

Работодатель  
президент ПАО «МАК «Вымпел»

А.Д. Лукьянова

А.В. Люхин

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.  
М.П.

**Форма заявления на материальную помощь при рождении ребенка**

Президенту ПАО «МАК «Вымпел»  
от ФИО (полностью)  
должность, табельный номер

Заявление

Прошу оказать мне единовременную материальную помощь на рождение ребенка

\_\_\_\_\_  
*ФИО ребенка, дата рождения*

в соответствии с п. 8.2. коллективного договора

Приложения:

1. копия свидетельства о рождении.

\_\_\_\_\_  
подпись (ФИО) дата