

Публичное акционерное общество «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»

Адрес: 624760, Россия, Свердловская область,

город Верхняя Салда, улица Парковая, 1

тел.: (34345) 6 12 99; факс: (34345) 2 47 36

сайт: [www.vsm-po.ru](http://www.vsm-po.ru); e-mail: [vsm-po@vsm-po.ru](mailto:vsm-po@vsm-po.ru)

«АВИСМА» филиал публичного акционерного общества «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»

Адрес: 618421, Россия, Пермский край,

город Березники, улица Загородная, 29

тел.: (3424) 29 36 66; факс: (3424) 29 39 99

e-mail: [avisma@avisma.ru](mailto:avisma@avisma.ru)

## ***КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2025-2027 годы***

Генеральный директор  
ПАО «Корпорация  
ВСМПО-АВИСМА»



Д.В. Трифонов

Председатель первичной  
профсоюзной общественной  
организации ВСМПО  
ПРОФАВИА



З.М. Файзулин

Председатель профсоюза  
работников АВИСМА



Т.В. Майорова

Подписан представителями сторон « 06 » декабря 2024 года

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| РАЗДЕЛ I Общие положения.....                                                                                                                                                                       | 4         |
| РАЗДЕЛ II Основные принципы социального партнерства.<br>Права и обязанности Сторон.....                                                                                                             | 7         |
| РАЗДЕЛ III Трудовой договор. Обеспечение занятости.<br>Установление гарантий при высвобождении Работников.....                                                                                      | 12        |
| РАЗДЕЛ IV Профессиональная подготовка.....                                                                                                                                                          | 15        |
| РАЗДЕЛ V Оплата и нормирование труда.....                                                                                                                                                           | 16        |
| РАЗДЕЛ VI Рабочее время и время отдыха.....                                                                                                                                                         | 19        |
| РАЗДЕЛ VII Условия и охрана труда.....                                                                                                                                                              | 22        |
| РАЗДЕЛ VIII Социальные гарантии. Меры социальной поддержки<br>Работников и членов их семей.....                                                                                                     | 29        |
| РАЗДЕЛ IX Работа с молодежью.....                                                                                                                                                                   | 34        |
| РАЗДЕЛ X Меры социальной поддержки неработающих пенсионеров.....                                                                                                                                    | 35        |
| РАЗДЕЛ XI Обеспечение прав профсоюзов и гарантии их деятельности.....                                                                                                                               | 37        |
| РАЗДЕЛ XII Трудовые споры.....                                                                                                                                                                      | 40        |
| РАЗДЕЛ XIII Контроль за выполнением Коллективного договора.....                                                                                                                                     | 41        |
| <b>ПРИЛОЖЕНИЯ.....</b>                                                                                                                                                                              | <b>42</b> |
| Приложение № 1<br>Положение о Согласительной комиссии.....                                                                                                                                          | 43        |
| Приложение № 2<br>Порядок получения мотивированного мнения Профсоюза<br>на проекты локальных нормативных актов.....                                                                                 | 46        |
| Приложение № 3<br>Положение о предоставлении компенсационной выплаты Работникам<br>для восстановления причиненного ущерба здоровью<br>в результате несчастного случая на производстве.....          | 47        |
| Приложение № 4<br>Порядок выплаты и размеры компенсации расходов на погребение,<br>морального вреда членам семьи Работника, погибшего вследствие<br>несчастного случая/ аварии на производстве..... | 51        |
| Приложение № 5<br>Порядок направления Работников Корпорации на реабилитационное лечение<br>в профилакторий «Чайка» ООО «АВИСМА-МЕД».....                                                            | 53        |

|                                                                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Приложение № 6                                                                                                                                                        |    |
| Положение о выплате единовременной материальной помощи на хозяйственное<br>обзаведение гражданам, уволенным в запас из Вооруженных Сил РФ.....                        | 55 |
| Приложение № 7                                                                                                                                                        |    |
| Положение о выплате единовременной материальной помощи<br>на хозяйственное обзаведение иногородним Работникам.....                                                    | 56 |
| Приложение № 8                                                                                                                                                        |    |
| Положение о предоставлении социального отпуска<br>беременным женщинам.....                                                                                            | 57 |
| Приложение № 9                                                                                                                                                        |    |
| Положение об оказании Работникам единовременной<br>материальной помощи при рождении ребенка.....                                                                      | 58 |
| Приложение № 10                                                                                                                                                       |    |
| Положение об оказании Работникам ежемесячной<br>материальной помощи по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет.....                                              | 59 |
| Приложение № 11                                                                                                                                                       |    |
| Положение об оказании ежемесячной материальной помощи<br>Работникам, имеющим трех и более детей.....                                                                  | 60 |
| Приложение № 12                                                                                                                                                       |    |
| Положение об оказании ежемесячной материальной помощи<br>Работникам, имеющим детей-инвалидов.....                                                                     | 61 |
| Приложение № 13                                                                                                                                                       |    |
| Положение об оказании единовременной материальной помощи<br>на погребение.....                                                                                        | 62 |
| Приложение № 14                                                                                                                                                       |    |
| Положение о предоставлении Работникам беспроцентных денежных займов<br>на неотложные нужды, возникшие в случае пожара, потопы.....                                    | 63 |
| Приложение № 15                                                                                                                                                       |    |
| Положение о предоставлении кратковременного социального отпуска<br>для решения неотложных социально-бытовых вопросов.....                                             | 65 |
| Приложение № 16                                                                                                                                                       |    |
| Порядок распределения и выдачи путевок на лечение и отдых<br>на льготных условиях Работникам и пенсионерам Корпорации .....                                           | 67 |
| Приложение № 17                                                                                                                                                       |    |
| Положение о распределении и выдаче путевок на льготных условиях<br>Работникам АВИСМА и неработающим пенсионерам,<br>состоящим на учёте в Совете ветеранов АВИСМА..... | 69 |

## РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

*Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Публичном акционерном обществе «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» (далее – Корпорация) и устанавливающим взаимные обязательства между Работодателем и Работниками.*

Коллективный договор Публичного акционерного общества «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» (далее по тексту – Коллективный договор) разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.1 Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Работодатель – Корпорация, в лице Генерального директора ТРИФОНОВА Дмитрия Валериевича, действующего на основании Устава;
- Работники Корпорации, представленные Первичной профсоюзной общественной организацией Верхнесалдинского металлургического производственного объединения Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности (далее – ППОО ВСМПО ПРОФАВИА) и Профсоюзом работников АВИСМА (далее – Профсоюз АВИСМА), а совместно именуемые Профсоюз, в лице председателей профсоюзных комитетов ФАЙЗУЛИНА Зульфара Магасумовича и МАЙОРОВОЙ Татьяны Викторовны, уполномоченных на представительство в соответствии с Уставами Профсоюза.

1.2 Настоящий Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания и регулирования системы социально-трудовых отношений, которая максимально способствует стабильности и эффективности работы, укреплению деловой репутации Корпорации;
- установления дополнительных социально-трудовых прав, льгот и гарантий, улучшающих положение Работников Корпорации по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации (далее также - РФ);
- обеспечения защиты трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, законных интересов Работников Корпорации, поддержания достойного уровня их жизни;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности Сторон социального партнёрства;
- участия Работников в управлении Корпорацией;
- формирования и развития корпоративной культуры.

1.3 Действие Коллективного договора распространяется на:

- Работодателя;
- Работников Корпорации (членов Профсоюза; Работников Корпорации, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и ежемесячно перечисляющих на счет Профсоюза взносы в размере 1% от заработной платы в соответствии со статьей 28 пункт 4 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; иных Работников Корпорации);
- членов семей Работников Корпорации;
- пенсионеров Корпорации:
  - бывших работников ВСМПО, состоящих на учете в отделе по социальным вопросам ВСМПО в соответствии с П 12-37-005 «Положением о работе с пенсионерами»;
  - бывших работников АВИСМА, состоящих на учете в местной общественной организации ветеранов (пенсионеров) войны и труда АВИСМА (далее – Совет ветеранов АВИСМА).

Действие Коллективного договора не распространяется на Работников, работающих в Корпорации по совместительству, являющихся работниками ООО «Телеграф», ООО «Торговый

дом «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», ООО «Тирус-ИТ», дочерних организаций, получающих льготы, указанные в соответствующих Коллективных договорах, по основному месту работы.

1.4 Корпорация состоит из Корпоративных дирекций и двух основных производственных площадок, территориально расположенных:

- в г. Верхняя Салда Свердловской области и на прилегающих территориях, далее именуемая промплощадка ВСМПО;

- в г. Березники Пермского края и на прилегающих территориях, далее именуемая промплощадка АВИСМА.

Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, перечисленных в пункте 1.3, а в случаях, специально оговоренных Коллективным договором, на членов семей Работников и/или пенсионеров Корпорации.

1.5 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2025 года и действует по «31» декабря 2027 года.

За 6 месяцев до истечения установленного срока Стороны принимают решение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия текущего согласно статье 43 Трудового кодекса РФ. Не позднее трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора или его изменению и дополнению.

1.6 При необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни Работников, в Коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

До внесения вышеуказанных изменений и дополнений в Коллективный договор Стороны руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, обладающими более высокой юридической силой.

Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для заключения Коллективного договора.

1.7 Во исполнение настоящего Коллективного договора в Корпорации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

1.8 В случае вступления в силу законов и иных нормативных правовых актов, ухудшающих положение Работников в период действия настоящего Коллективного договора, за Работниками сохраняются все гарантии, предусмотренные Коллективным договором до истечения срока его действия.

1.9 Коллективный договор, изменения и дополнения к нему доводятся до сведения Работников Корпорации при приеме на работу, путем опубликования Коллективного договора в брошюрах, а также через локальные нормативные акты.

1.10 Стороны в срок до 01 декабря текущего года формируют проект сметы расходования средств, направляемых на выполнение мероприятий Коллективного договора в следующем календарном году, в пределах проекта бюджета на следующий календарный год. Проект сметы направляется на утверждение Совета директоров Корпорации в рамках утверждения бюджета Корпорации на следующий календарный год.

Полное выполнение обязательств Коллективного договора в текущем календарном году может быть достигнуто при условии выполнения и соблюдения бюджета Корпорации.

При невыполнении бюджета:

- Работодатель гарантирует исполнение обязательств, предусмотренных действующим законодательством;

- Согласительная комиссия определяет приоритетность и объем выполнения обязательств, принятых настоящим Коллективным договором.

1.11 Все выплаты по настоящему Коллективному договору производятся с момента вступления его в силу. Размер выплат может ежегодно пересматриваться с учетом финансирования социальной сферы в рамках утвержденного бюджета на следующий календарный год. Конкретные суммы выплат утверждаются совместным Приказом-постановлением работодателя, ППОО ВСМПО ПРОФАВИА и профсоюза работников АВИСМА.

1.12 Ответственные за выполнение обязательств раздела:

- от Работодателя: директор по правовым вопросам;
- от Работников ВСМПО: председатель профкома ВСМПО;
- от Работников АВИСМА: председатель профкома АВИСМА.

При отсутствии вышеуказанных должностных лиц ответственность несут лица, исполняющие их обязанности.

## РАЗДЕЛ II

### ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

*Настоящий Коллективный договор основан на принципах социального партнерства между Работниками и Работодателем, направленного на обеспечение согласования их взаимных интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.*

2.1 Стороны настоящего Коллективного договора обязуются строить свои взаимоотношения, исходя из следующих принципов:

- равноправие Сторон;
- уважение и учет интересов каждой Стороны;
- взаимное доверие и уважение;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- реальность принимаемых обязательств;
- обязательность выполнения настоящего Коллективного договора;
- контроль выполнения принятых обязательств;
- ответственность Сторон и их представителей за невыполнение по их вине обязательств настоящего Коллективного договора.

2.2 Заключив настоящий Коллективный договор, Стороны признают взаимные права и обязательства друг перед другом и обязуются:

- способствовать успешной деятельности Корпорации, повышению эффективности ее работы, развитию производства и улучшению социально-экономического положения Работников;
- совершенствовать систему мотивации, обеспечивающую справедливую оплату труда Работников и предоставление им социальных гарантий за счет средств Корпорации с учетом роста производительности труда, коллективных и индивидуальных результатов трудовой деятельности;
- вести целенаправленную работу по созданию в Корпорации благоприятного морально-психологического климата, развитию творческого отношения к труду, повышению производительности труда и высокого качества работы, формированию и развитию корпоративной культуры;
- развивать корпоративные социальные программы, обеспечивающие Работников и членов их семей дополнительными возможностями для оздоровления, занятий физкультурой и спортом, культурного досуга;
- способствовать формированию позитивного имиджа Корпорации как социально-ответственного Работодателя в целях укрепления репутации Корпорации в России и за рубежом;
- поддерживать положительную деловую репутацию Корпорации;
- считать приоритетным договорное регулирование и открытое доверительное сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений;
- разрешать все возникшие разногласия посредством переговоров и в строгом соответствии с настоящим Коллективным договором, законодательством РФ, избегать конфронтации при решении социальных проблем;
- представлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, а также для осуществления контроля над его соблюдением.

2.3 Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Коллективного договора, его заключения на равноправной основе, внесения в Коллективный договор дополнений и изменений, контроля выполнения Сторонами принятых на себя обязательств, по решению Сторон создается Согласительная комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон. Порядок формирования Согласительной комиссии, ее состав, компетенция определены в Положении о Согласительной комиссии (Приложение №1 к настоящему Коллективному договору).

Требования к разработке, согласованию, заключению Коллективного договора, внесению в него изменений, контролю его выполнения, порядок создания и работы Согласительной комиссии, ее состав и функции определены Положением П 93-001 «Порядок управления Коллективным договором».

#### 2.4 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

#### 2.5 Работодатель обязан:

- 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, инструментами, технической документацией, средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими Нормами 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 сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор с соблюдением условий и в порядке, установленными Трудовым кодексом РФ, и иными федеральными законами РФ.
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашений и контроля над их выполнением;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю

и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, правомерно наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать обращения и представления Профсоюза, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах вышеуказанным Профсоюзу и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Корпорацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

- обеспечивать Работникам соответствующие бытовые условия, необходимые для исполнения 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором;

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

## 2.6 Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление им работы, обусловленной трудовыми договорами;

- рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней (в соответствии с графиками сменности), 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;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном локальными нормативными актами Корпорации, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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

- участие в управлении Корпорацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами Корпорации;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 2.7 Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными, рабочими инструкциями и инструкциями по рабочему месту, локальными нормативными актами и другими распорядительными документами Корпорации;
- 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников.

2.8 За высокие достижения в труде и образцовое выполнение трудовых обязанностей Работники могут быть представлены к государственным, региональным, городским наградам, присвоению почетных званий и различных видов поощрений, предусмотренных Положением П 12-11-012 «О награждениях и поощрениях работников».

2.9 За допущенные нарушения Работники могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, уголовной, материальной и другим видам ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ.

Работники несут персональную ответственность за невыполнение обязательств настоящего Коллективного договора в пределах своих полномочий.

2.10 Профсоюз представляет интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении Корпорацией и рассмотрении трудовых споров.

Профсоюз пользуется правами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

#### 2.11 Профсоюз обязуется:

- представлять и защищать законные права и интересы Работников Корпорации, закрепленные в законодательстве РФ, настоящем Коллективном договоре и иных локальных нормативных актах Корпорации;
- в случае единства целей оказывать содействие Работодателю в его требованиях и переговорах с государственными, муниципальными и иными органами;
- содействовать устойчивой и эффективной деятельности Корпорации характерными для Профсоюза методами;
- способствовать созданию здорового психологического климата, формированию и соблюдению корпоративной идеологии и устойчивого положительного имиджа Корпорации;
- вести коллективные переговоры с Работодателем и заключать Коллективный договор от имени Работников в соответствии с действующим законодательством РФ;
- участвовать совместно с Работодателем в обсуждении направлений социального развития Корпорации;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей Работниками;
- участвовать совместно с Работодателем в проведении воспитательной работы среди Работников по укреплению трудовой и производственной дисциплины;
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, выполнение обязательств Коллективного договора;
- представлять интересы Работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);
- бесплатно оказывать юридическую помощь Работникам – членам Профсоюза, представлять их интересы при рассмотрении трудовых споров.

2.12 Стороны настоящего Коллективного договора отвечают за выполнение возложенных на них обязательств Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством РФ. Для выполнения обязательств настоящего Коллективного договора Стороны назначают ответственных лиц.

2.13 Профсоюз не несет ответственность за невыполнение обязательств по настоящему Коллективному договору перед Работниками, которые не являются членами Профсоюза и не уполномочили Профсоюз на подписание Коллективного договора. Профсоюз также не представляет интересы таких Работников перед Работодателем при решении их индивидуальных трудовых споров.

2.14 Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, Коллективным договором, соглашениями, перед принятием локальных нормативных актов Корпорации направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профсоюз.

Работодатель при принятии локальных нормативных актов Корпорации, содержащих нормы трудового права, обязуется учитывать мотивированное мнение Профсоюза.

Мотивированное мнение Профсоюза в форме согласования (согласно ст. 8 ТК РФ) может выражаться на основании внутреннего решения ППО ВСПО ПРОФАВИА, Профсоюза АВИСМА. При предоставлении Профсоюзом мотивированного мнения относительно локальных нормативных актов, издаваемых Работодателем, применяется порядок, изложенный в Приложении № 2 к настоящему Коллективному договору.

2.15 Ответственные за выполнение обязательств раздела:

- от Работодателя: директор по правовым вопросам;
- от Работников ВСПО: председатель профкома ВСПО;
- от Работников АВИСМА: председатель профкома АВИСМА.

При отсутствии вышеуказанных должностных лиц ответственность несут лица, исполняющие их обязанности.

### **РАЗДЕЛ III**

## **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

## **УСТАНОВЛЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ**

*Стороны исходят из того, что гарантированная занятость - важное условие благополучия Работника, и обязуются принимать необходимые меры по сохранению рабочих мест и созданию новых.*

3.1 Трудовой договор заключается между Работником и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор заключается в письменном виде в двух экземплярах с изложением в нем основных условий найма. Один экземпляр трудового договора выдается Работнику, другой хранится у Работодателя. Условия трудового договора, ухудшающие положение Работника по сравнению с законодательством о труде РФ и Коллективным договором, являются недействительными.

В трудовом договоре Работника в обязательном порядке указываются:

- принадлежность профессии к спискам, дающим право на досрочное назначение трудовой пенсии;
- предоставляемые Работнику гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда.

По желанию Работника, являющегося членом Профсоюза, условия трудового договора, а также его изменения могут рассматриваться с участием Профсоюза.

3.2 При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель ознакомливает Работника под личную подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью и оплатой труда, проводит инструктажи по охране труда и правилам пожарной безопасности.

3.3 На Работника, принятого по срочному трудовому договору, с испытательным сроком, распространяются условия, права и льготы, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

3.4 Работодатель стремится обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.5 Работодатель обязуется при наличии вакансий принять на работу лиц:

- закончивших учебные заведения по договорам с Корпорацией о целевой подготовке и обратившихся с заявлением о трудоустройстве не позднее двух месяцев с момента окончания учебного заведения;
- уволенных в запас с военной службы с зачислением в запас Вооруженных Сил РФ, работавших до призыва в Корпорации либо обучавшихся до призыва в учебных заведениях по договорам с Корпорацией о целевой подготовке и обратившихся с заявлением о трудоустройстве не позднее трех месяцев с момента увольнения в запас.

3.6 Работодатель обязуется перевести Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в постоянном переводе на другую работу, с его письменного согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья. Стороны договорились, что в этом случае Работодатель предоставляет Работнику не менее 14 календарных дней без сохранения заработка для решения вопроса о трудоустройстве. При отказе Работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор с ним прекращается в порядке, определенном действующим законодательством Российской Федерации.

3.7 В случае, если изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и др.) может повлечь за собой массовое увольнение Работников, Профсоюз осуществляет контроль

за соблюдением Работодателем законодательства о труде при проведении указанных мероприятий, в том числе по вопросам соблюдения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам, и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

Массовым увольнением Работников считается увольнение по инициативе Работодателя:

- 50 и более Работников Корпорации в течение 30 календарных дней;
- 200 и более Работников Корпорации в течение 60 календарных дней;
- 500 и более Работников Корпорации в течение 90 календарных дней.

3.8 Не менее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий по массовому высвобождению Работников, Работодатель представляет в Профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата, обоснование необходимости сокращения, предлагаемые варианты трудоустройства и мероприятия по сохранению занятости.

3.9 В случае возникновения необходимости массового увольнения Работников по инициативе Работодателя Работодатель обязуется:

- прекратить прием в Корпорацию Работников по профессиям (должностям), подлежащим сокращению, в том числе совместителей и временных Работников;
- при приеме в Корпорацию граждан на вакантные профессии (должности) предпочтение отдавать Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата;
- не допускать увольнение двух Работников из одной семьи (супругов) по сокращению численности или штата в течение 12 месяцев с момента увольнения первого супруга по инициативе Работодателя;
- принимать все меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования производства, сокращения заказов на работы и услуги, оказываемые Корпорацией сторонними организациями, создания новых рабочих мест;
- организовать за счет собственных средств переподготовку (переобучение) на востребованные профессии Работников, подлежащих высвобождению, из числа допущенных по медицинским показаниям;
- ограничивать совмещение должностей (профессий), привлечение к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни по профессиям (должностям), подлежащим сокращению;
- вводить при необходимости и с согласия Работников режим неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени;
- в целях содействия занятости при снижениях объемов производства предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы.

3.10 За Работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата Работников сохраняется:

- право на использование (после предупреждения о сокращении) четырёх часов в неделю с сохранением среднего заработка для решения вопросов своего трудоустройства. Время в течение недели предоставляется по согласованию с непосредственным руководителем;
- право пользования до трудоустройства (но не более 12 месяцев со дня увольнения по сокращению) услугами медико-санитарной части на условиях обязательного медицинского страхования (с обязательным предъявлением подтверждающих документов о том, что Работник нигде не трудоустроен);
- право на льготы, предусмотренные в Коллективном договоре, до трудоустройства, но не более 12 месяцев со дня увольнения по сокращению.

Лицам, уволенным по сокращению численности или штата, не трудоустроенным по истечении полугода, однократно по их заявлению выплачивается пособие на каждого ребенка в возрасте до 16 лет.

3.11 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право на трудоустройство, при равной квалификации и производительности труда, при сокращении численности или штата Работников предоставляется лицам:

- Работникам за 5 лет до наступления пенсионного возраста в соответствии с законодательством РФ;

- Работникам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без отца (матери);

- Родителю, имеющему ребёнка в возрасте до 18 лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту или заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ;

- одному из родителей, имеющих несовершеннолетних детей, в случае, когда должности или рабочие места обоих родителей подлежат сокращению;

- Работникам, совмещающим работу с учебой (заочная, очно-заочная форма обучения), если обучение осуществляется по направлению (Договору) Корпорации;

- Работникам, получившим производственную травму, профессиональное заболевание при работе в Корпорации.

3.12 Ответственные за выполнение обязательств раздела:

- от Работодателя: директор по управлению персоналом;

- от Работников ВСМПО: председатель профкома ВСМПО;

- от Работников АВИСМА: председатель профкома АВИСМА.

При отсутствии вышеуказанных должностных лиц ответственность несут лица, исполняющие их обязанности.

## РАЗДЕЛ IV ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

4.1 Работодатель в целях повышения профессиональных знаний и умений Работников:

- обеспечивает подготовку и повышение квалификации персонала в соответствии с потребностями Корпорации и утвержденными планами на условиях, определенных локальными нормативными актами;
- организует, при необходимости, с целью восстановления профессиональных навыков обучение Работников по окончании отпуска по уходу за ребенком, с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;
- выделяет средства на подготовку персонала в пределах утвержденного бюджета и планов подготовки и повышения квалификации персонала.

4.2 При направлении Работника на обучение для повышения квалификации с отрывом от производства:

- Работодатель заключает с Работником дополнительный договор (при обучении с привлечением учебных центров других городов, кроме курсов по эксплуатации и обслуживанию опасных производственных объектов подведомственных государственным надзорным органам);
- Работнику возмещаются расходы на проезд к месту обучения и обратно, расходы по найму жилья, выплачиваются суточные на условиях служебных командировок.

4.3 Работодатель организует проведение практики студентов образовательных учреждений профессионального образования на условиях, определенных локальным нормативным актом на основании договоров Корпорации с образовательными учреждениями.

Работодатель обеспечивает практикантам безопасные и соответствующие санитарно-гигиеническим нормам условия практики, предоставляет сертифицированную специальную одежду, специальную обувь, средства индивидуальной защиты по нормам, предусмотренным для рабочих соответствующих профессий.

4.4 Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, получающим образование соответствующего уровня впервые, в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

4.5 Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, не имеющих государственную аккредитацию, получающим образование соответствующего уровня впервые, на период промежуточной и итоговой аттестации предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника и справки-вызова образовательного учреждения.

4.6 При направлении Работника по инициативе Работодателя на обучение, по завершении которого законодательством РФ предусмотрена аттестация на соответствие квалификационным требованиям и выдача документа, подтверждающего эти требования, Работодатель компенсирует Работнику расходы, связанные с оплатой государственной пошлины за выдачу соответствующего документа.

Сумма расходов, возмещаемая Работодателем Работнику за уплату государственной пошлины, не подлежит налогообложению налогом на доходы физических лиц.

4.7 Ответственные за выполнение обязательств раздела:

- от Работодателя: директор по управлению персоналом;
- от Работников ВСМПО: ведущий специалист ППО ВСМПО ПРОФАВИА;
- от Работников АВИСМА: заместитель председателя профкома АВИСМА.

При отсутствии вышеуказанных должностных лиц ответственность несут лица, исполняющие их обязанности.

## РАЗДЕЛ V ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

*Стороны исходят из того, что каждому Работнику гарантируется выплата заработной платы за труд в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.*

### **Оплата труда:**

5.1 В Корпорации действуют повременно-премиальная, сдельно-премиальная и сдельная системы оплаты труда, при которых труд оплачивается на основе тарифной ставки (должностного оклада), устанавливаемой согласно действующей Единой тарифной сетки (ЕТС), утвержденной приказом Генерального директора.

Также в Корпорации действует повременно-премиальная система оплаты труда, где основой является базовая заработная плата, установленная Работнику по действующим правилам в зависимости от сложности и результативности его труда.

5.2 Правила распространения условий Коллективного договора в части установления и расчета тарифов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, а также премиальных и иных поощрительных выплат регламентируются локальными нормативными актами и направлены на достижение целей, стоящих перед Корпорацией.

5.3 За работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, производятся доплаты. Правила установления и расчета доплат регламентируются локальными нормативными актами и Российским законодательством.

Работодатель обязуется:

5.4 Своевременно выплачивать Работникам заработную плату. Не позднее, чем за один день до окончательного перечисления заработной платы за соответствующий месяц выдавать Работникам расчетные листки в бумажном виде либо, при наличии личного заявления работника, в электронном виде через автоматизированную информационную систему «Корпоративный портал ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА».

5.5 Перечислять Работникам их заработную плату на лицевые счета, соблюдая следующие правила:

5.5.1 Производить 26 числа текущего месяца выплату первой части заработной платы (аванса). Размер рассчитанного аванса равен должностному окладу / тарифной ставке согласно трудовому договору с учетом доплаты за работу в ночное время, доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и уральского коэффициента, рассчитанных пропорционально отработанному времени в текущем месяце с 1 до 15 числа включительно и умноженных на 0,87 (учет НДФЛ). В случае, если у Работника суммы к удержанию по исполнительным документам или по иным основаниям, предусмотренным законодательством, а также по заявлениям об удержании в пользу Работодателя или третьих лиц, составляют более чем 33% от расчётной (ожидаемой) заработной платы Работника за полностью отработанный месяц, то выплата аванса производится с учётом удержания названных сумм (удержания делятся между авансом и окончательным перечислением).

5.5.2 Окончательное перечисление заработной платы, причитающейся к выплате после удержаний НДФЛ, иных сумм по исполнительным документам или по иным основаниям, предусмотренным законодательством, а также иных сумм, перечисляемых на основании заявлений Работников в пользу Работодателя или третьих лиц, производить 11 числа месяца, следующего за отчётным.

5.5.3 При совпадении дней выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату аванса и (или) заработной платы производить накануне этого дня.

5.6 С целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы и покупательной способности Работников индексировать заработную плату.

5.6.1 Вопрос об индексации заработной платы рассматривать в 1 квартале года, следующего за отчетным после утверждения результатов финансово-экономической деятельности ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» за прошедший год. Решение о необходимости и размере индексации принимать на заседаниях Согласительной комиссии и с учетом:

5.6.1.1 требований законодательства Российской Федерации;

5.6.1.2 роста потребительских цен на услуги и товары за прошедший год по субъектам Российской Федерации (Пермского края, Свердловской области);

5.6.1.3 результатов финансово-экономической деятельности ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА».

5.6.2 Рост заработной платы Работников за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.6.3 При индексации информировать Работников о новом уровне их должностных окладов/тарифных ставок/ размеров базовых заработных плат в соответствии с ТК РФ.

5.6.4. Дополнительно к индексации обеспечивать рост фонда оплаты труда в части:

5.6.4.1 дифференцированного роста заработных плат, находящихся на уровне ниже среднего;

5.6.4.2 установления надбавок и доплат, способствующих снижению текучести персонала.

5.7 Выплачивать Работникам премию за общие результаты по итогам работы за год согласно Положению П 12-24-034 «О дополнительном премировании работников ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» по итогам работы за год».

5.8 Работникам структурных подразделений промышленной площадки ВСМПО, а также структурных подразделений корпоративных дирекций, заработная плата которым начисляется в г. Верхняя Салда, по их желанию разово выплачивается аванс в размере 30 % установленной тарифной ставки (оклада) через 15 дней с момента приема в Корпорацию.

5.9 Выплата заработной платы и другие выплаты производятся перечислением денежных средств на счета, указанные Работниками в заявлениях, либо через кассу Корпорации.

5.10 По заявлению Работников Корпорация удерживает из их заработной платы и производит за Работников расчеты по оплате услуг, гашению банковских кредитов и процентов, денежных займов, полученных от Корпорации, расчеты по страхованию и другие расчеты с предприятиями (организациями), имеющими с Корпорацией соответствующий договор, а также по оплате приобретенных у Корпорации товаров, материалов и услуг.

5.11 В исключительных случаях по согласованию с начальником цеха (отдела) и главным бухгалтером Корпорации или заместителем главного бухгалтера Работникам по их заявлениям выплачиваются внеплановые авансы в размере не более тарифной ставки / должностного оклада в соответствии с трудовым договором в пределах заработной платы за текущий месяц.

5.12 Работникам Корпорации, задействованным в освоении нового производства (продукции), оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Основанием является распоряжение по цеху, согласованное с директором по науке и технологии – начальником НТЦ ВСМПО/директором по науке и технологии АВИСМА, директором по производству ВСМПО/директором по производству АВИСМА и УЭТ.

В отдельных случаях по решению, зафиксированному в протоколе, утвержденному директором по управлению персоналом, при временных переводах работников с целью выполнения производственного плана производить доплату до уровня плановой заработной платы или до собственной среднечасовой ставки работника, зафиксированной на момент перевода по дефицитным (вакантным) профессиям основных рабочих.

5.13 При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от производства во время рабочей смены за Работником сохраняется средняя заработная плата по месту основной работы.

Не допускается направление Работника на обучение для повышения квалификации при нахождении:

- в очередном, ученическом, кратковременном социальном отпусках, отпуске без сохранения заработной платы;
- на больничном листке;
- в выходные дни или в междусменный перерыв.

В выходные или междусменный перерыв допускается обучение только Работников с непрерывным режимом труда при необходимости прохождения производственного инструктажа и получения специальных (особых) допусков и удостоверений, необходимых для выполнения их трудовых обязанностей.

В случае обучения Работника в его нерабочее время, за время обучения ему производится одинарная оплата в соответствии с Положением П 12-24-026 «Об организации и оплате труда работников в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни» и предоставляется другое неоплачиваемое время отдыха. Для Работников, оплата труда которых производится по сдельно-премиальной системе, при расчете тарифа учитывается 100% выполнение норм, сдельный приработок/премия за выполнение сменного задания не начисляется. Решение о предоставлении дополнительного времени отдыха принимается начальником структурного подразделения на основании личного заявления Работника с учетом производственной ситуации.

5.14 Работники поощряются за непрерывный и безупречный труд в Корпорации в соответствии с Положением П 12-24-043 «О поощрении за непрерывный стаж работы».

## **Нормирование труда:**

5.15 Для регулирования процесса трудовой деятельности Работников в Корпорации разрабатываются нормы затрат труда с учетом специфики производства и на основании единых типовых и отраслевых нормативных документов.

5.16 Введение, замена и пересмотр норм затрат труда производится согласно локальным нормативным актам Корпорации с учетом требования статьи 162 Трудового кодекса РФ.

5.17 Нормы затрат труда подлежат периодическому пересмотру по мере совершенствования и внедрения новой техники, технологии и проведения организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, но не реже одного раза в 5 лет. Нормы затрат труда подлежат ежегодной аттестации с целью постоянного поддержания необходимого уровня прогрессивности.

5.18 Ответственные за выполнение обязательств раздела:

- от Работодателя: директор по управлению персоналом;
- от Работников ВСМПО: председатель профкома ВСМПО;
- от Работников АВИСМА: председатель профкома АВИСМА.

При отсутствии вышеуказанных должностных лиц ответственность несут лица, исполняющие их обязанности.

## РАЗДЕЛ VI РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

*Рабочее время и время отдыха регулируются в строгом соответствии с требованиями действующего трудового законодательства и настоящего Коллективного договора.*

### **Рабочее время**

6.1 В зависимости от технологических особенностей производственного процесса в подразделениях Корпорации используются различные режимы рабочего времени.

Для Работников, на рабочих местах которых возможно соблюсти нормальную продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – в субботу и воскресенье.

В случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования и увеличения объема выпускаемой продукции вводится сменная работа (работа в две, три или четыре смены).

Когда по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников еженедельная продолжительность рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период устанавливается локальными нормативными актами, при этом возможно установление учетного периода на срок до одного года, в том числе для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Порядок определения нормы рабочего времени и учет отработанного времени за учетный период изложены в Положении П 12-24-022 «О суммированном учете рабочего времени».

Для отдельных категорий Работников, работа которых в условиях воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса подтверждается результатами специальной оценки условий труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством с учетом конкретных условий труда.

Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (общая оценка условий труда 3.3, 3.4, 4), с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой Работнику денежной компенсации. Увеличение рабочего времени может быть произведено только по инициативе Работодателя и при условии согласия всех Работников бригады (смены). О планируемом увеличении продолжительности рабочего времени и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работников не менее чем за два месяца до предполагаемой даты планируемых изменений.

Указанным выше Работникам, которым на основании дополнительного соглашения к трудовому договору продолжительность рабочего времени увеличена до 40 часов в неделю, начисляется заработная плата пропорционально фактически отработанному времени или объему изготовленной продукции (в зависимости от установленной для Работника системы оплаты труда и в соответствии с локальными нормативными актами) и доплата в размере 0,7 часовой тарифной ставки/должностного оклада за каждый час работы сверх сокращенной продолжительности рабочего времени.

В случае заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающего увеличение для Работника продолжительности рабочего времени до 40 часов в неделю, часы его работы сверх 36 часов в неделю до продолжительности, указанной в дополнительном соглашении к трудовому договору, сверхурочной работой для Работника не являются.

Увеличенная продолжительность рабочего времени, установленная заключенным дополнительным соглашением, является нормальной продолжительностью рабочего времени Работника.

6.2 Время начала и окончания работы, продолжительность ежедневной работы (смены), число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, продолжительность перерыва для отдыха и питания установлены в графиках работы (сменности), которые ежегодно утверждаются приказом Работодателя с учетом мнения Профсоюза.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания устанавливается распоряжением начальника комплекса/цеха/управления/отдела, с учетом условий производства в подчиненных подразделениях и режимов работы столовых. Информация об установлении дополнительных перерывов на отдых вывешивается на видном месте на рабочих местах.

Графики работы (сменности) доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Началом работы (смены) считается время, когда Работник приступил к выполнению своих обязанностей, а окончанием работы (смены) – время окончания выполнения своих обязанностей в этот рабочий день (смену), в часы, установленные графиком работы (сменности) или по факту окончания работы.

Годовая норма рабочего времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из установленной по условиям труда нормы еженедельной продолжительности рабочего времени в соответствии с «Порядком исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. N 588н.

Норма рабочего времени конкретного месяца (года) рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца (года) и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце (году), на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

Если фактическое рабочее время сменного персонала отличается от нормы производственного месячного рабочего времени, то месячная тарифная ставка начисляется пропорционально отработанному времени. Привлечение сменного персонала к доработке до полной нормы годового рабочего времени помимо рабочего времени согласно графикам сменности (работы) осуществляется на основании распоряжения Работодателя и при согласии Работника.

6.3 При сменных работах (в две и более смены) продолжительность ночных и дневных смен уравнивается.

6.4 Работодатель имеет право привлекать Работников с их письменного согласия к работе в выходные, нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Приказ/распоряжение о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе, Работодатель заблаговременно представляет в Профсоюз для получения мотивированного мнения. Правила организации и оплаты труда изложены в Положении П 12-24-026 «Об организации и оплате труда в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни».

6.5 Работодатель на основании приказа имеет право привлекать Работников с их письменного согласия к дежурствам на дому, в том числе не связанным с исполнением основных трудовых обязанностей, после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни, но не более половины нормальной продолжительности рабочего времени по производственному календарю за текущий месяц. Во время дежурства Работник должен быть готов к привлечению к работе, которая оплачивается в соответствии с правилами, изложенными в Положении П 12-24-026 «Об организации и оплате труда в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни».

Дежурства на дому оплачиваются из расчета 50% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час дежурства.

6.6 Работодатель предоставляет Работникам 2 часа в месяц для посещения «МСЧ Тирус», МСЧ ООО «АВИСМА-МЕД» с сохранением заработной платы при совпадении рабочей смены и графика работы медицинского учреждения.

## Время отдыха

6.7 Всем Работникам предоставляется ежегодный основной отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ) продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

6.8 Особенности предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков:

6.8.1 Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (общая оценка условий труда 3.2, 3.3, 3.4, 4), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ. Продолжительность и порядок предоставления дополнительного отпуска регламентированы Положением П 12-24-011 «О предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» и Положением П 12-11-001 «О порядке предоставления и оплаты отпусков и дополнительных выходных дней».

На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть указанного ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Размер денежной компенсации рассчитывается по правилам расчета денежной компенсации ежегодного оплачиваемого отпуска. Порядок подачи заявления на компенсацию регламентируется Положением П 12-11-001 «О порядке предоставления и оплаты отпусков и дополнительных выходных дней».

6.8.2 Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск три календарных дня в соответствии с локальными нормативными актами Корпорации и трудовым договором.

6.8.3 Работникам, получившим профессиональное заболевание, трудовое увечье, предоставляются отпуска на санаторно-курортное лечение по путевкам, выданным Социальным фондом России (на основании приказа Социального фонда России о выделении путевок) и/или иные виды отпусков в соответствии с требованиями трудового законодательства и локальных нормативных актов Корпорации.

6.9 Порядок предоставления отпусков:

6.9.1 Оформление отпусков производится в соответствии с Положением П 12-11-001 «О порядке предоставления и оплаты отпусков и дополнительных выходных дней».

6.9.2 Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

6.9.3 Работодатель обязуется выплатить Работнику причитающиеся ему отпускные за очередной оплачиваемый отпуск не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.9.4 Путёвки за счёт средств Корпорации, в том числе санаторно-курортные путёвки с последующим возмещением расходов на их приобретение из средств СФР, выдаются Работникам на время очередных отпусков по утверждённому графику. В исключительных случаях начальник цеха/отдела организует перенос отпуска по заявлению Работника.

6.10 Ответственные за выполнение обязательств раздела:

- от Работодателя: директор по управлению персоналом;
- от Работников ВСМПО: ведущий специалист ППО ВСМПО ПРОФАВИА;
- от Работников АВИСМА: председатель профкома АВИСМА.

При отсутствии вышеуказанных должностных лиц ответственность несут лица, исполняющие их обязанности.

## РАЗДЕЛ VII УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

*Стороны договорились, что политика Работодателя в области безопасности производства строится на принципах приоритета жизни и здоровья Работников. Работодатель, Работники и Профсоюз признают коллективную ответственность и сотрудничают в области охраны труда, промышленной, экологической и пожарной безопасности. Настоящий раздел выполняет функцию Соглашения по улучшению условий труда.*

7.1 Для осуществления контроля состояния охраны труда создан комитет (комиссия) по охране труда (далее – комитет), в состав которого на паритетной основе входят представители Сторон Коллективного договора.

Работодатель обязуется:

7.2 Выделять средства на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции, работ, услуг.

7.3 Обеспечить работу комитета по охране труда в соответствии с Положением П 12-23-007 «О комитете по охране труда» и ПРО 10-011 «Совместный комитет (комиссия) по охране труда АВИСМА. Основные положения».

7.4 Ежеквартально готовить и рассматривать на заседаниях комитета по охране труда оперативные вопросы состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда и иные вопросы, требующие совместного коллективного решения и являющиеся обязательными к исполнению.

7.5 Организовывать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах для идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, оценки уровня их воздействия на Работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных санитарно-гигиенических требований (гигиенических нормативов) к условиям труда, использования полученных результатов для предоставления Работникам гарантий и компенсаций.

7.6 При заключении трудового договора, при переводе на другую работу внутри Корпорации, при изменении условий труда информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья под подпись.

7.7 Оснащать рабочие места средствами коллективной защиты. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, дерматологических средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном действующим законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в том числе:

7.7.1 Работников, посещающих в соответствии с должностными обязанностями производственные помещения (площадки), сертифицированной (декларированной) специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с табелями (перечнями), составленными в соответствии с установленным действующим законодательством Российской Федерации и на основании результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков (далее – ОПР), мнения выборного органа первичной профсоюзной общественной организации.

7.7.2 Работников цехов № 6, 7, 13, 23 (ВСМПО) утепленными жилетами для выполнения ими своих должностных обязанностей при работе в условиях несоответствия температурного режима санитарно-гигиеническим требованиям.

7.7.3 Работников цехов № 15 (ВСМПО), № 55 (АВИСМА), № 60 (гостиница «Престиж») форменной и специализированной одеждой в соответствии с Перечнями, утвержденными локальными нормативными актами.

7.7.4 Работников Профсоюза, участвующих в проверках на территории производственных помещений, обеспечивать соответствующими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Перечнем, утвержденным председателем комитета по охране труда.

7.8 Обеспечить выделение средств и приобретение для проведения испытаний в производственных условиях современных средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты, соответствующих установленным действующим законодательством Российской Федерации.

7.9 Обеспечивать хранение, ремонт, стирку, сушку специальной одежды и обуви, а в соответствующих случаях и химчистку спецодежды, в соответствии с требованиями по уходу за специальной одеждой.

7.10 Организовывать контроль правильности применения Работниками средств индивидуальной защиты.

7.11 Обеспечивать Работников молоком или заменяющими его другими равноценными продуктами в соответствии с действующими нормативными актами.

По письменному заявлению Работника осуществлять замену выдачи молока на компенсационную выплату в соответствии с Положением П 12-24-011 «О предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Размер компенсационной выплаты в смену принимается эквивалентным стоимости 0,5 литра молока жирностью не менее 2,5%. Расчет и выплата компенсационной выплаты за месяц производится согласно локальным нормативным актам и действующему законодательству Российской Федерации.

Для определения размера компенсационной выплаты используются официальные статистические данные о средней потребительской цене на молоко питьевое цельное пастеризованное жирностью 2,5-3,2% жирности, размещенные на сайте Федеральной службы государственной статистики ([www.gks.ru](http://www.gks.ru)) по Свердловской области и Пермскому краю по состоянию на первую неделю января и первую неделю июля текущего года.

Компенсационная выплата осуществляется одновременно с окончательным перечислением заработной платы в срок, указанный в п 5.5.2 Коллективного договора.

7.12 Выдавать Работникам цехов, занятым на горячих участках, чай из расчета 100 грамм заварки в месяц на одного Работника:

- в цехах ВСМПО № 1, 3, 4, 5, 7, 16, 20, 21, 22, 24, 29, 31, 32, 35, 37, 38, 40, 41, 49, 50, 60;
- в цехах АВИСМА № 44, 85.

Горячие участки работ вышеперечисленных цехов ВСМПО обеспечивать сатураторными установками для снабжения работающих подсоленной газированной водой, содержащей 0,5% поваренной соли из расчета расходования 4-5 литров воды на человека в смену.

Выдавать Работникам цехов № 44, 85 АВИСМА, занятым на горячих участках работ, в летнее время с 01 июня по 31 августа маломинерализованную лечебно-столовую воду, либо подсоленную газированную воду из расчета 1 литр в смену на человека.

Горячим участком считается рабочее место, где по результатам специальной оценки условий труда воздействие факторов «параметры микроклимата» отнесено к классам 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 и 4.

7.13 Выделять средства для обеспечения Работников ВСМПО питьевой водой глубокой очистки.

7.14 Выдавать работникам смывающие средства и дерматологические средства индивидуальной защиты на основании действующего законодательства Российской Федерации и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учётом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

7.15 Оборудовать бытовые помещения подразделений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, обеспечить помещения аптечками, укомплектованными изделиями медицинского назначения в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации для оказания первой помощи работникам и по мере необходимости пополнять аптечки изделиями медицинского назначения.

7.16 Оснащать производственные и вспомогательные помещения противопожарным инвентарем в соответствии с правилами противопожарного режима.

7.17 Обеспечивать получение мотивированного мнения Профсоюза на проекты производственных инструкций и инструкций по охране труда для Работников.

7.18 Обеспечивать деятельность, соблюдать права и гарантии уполномоченных по охране труда Профсоюза согласно Положению об уполномоченных по охране труда и действующему законодательству.

7.19 Принимать к обязательному рассмотрению представления, выдаваемые уполномоченными по охране труда, о нарушении правил и норм по охране труда, устранять выявленные нарушения.

7.20 Знакомить уполномоченных по охране труда с нормативными и справочными материалами по охране труда Корпорации.

7.21 Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда и членам совместного комитета по охране труда проходить обучение с отрывом от производства, с сохранением средней заработной платы. Время прохождения обучения согласовывается с непосредственным руководителем.

7.22 Освобождать от работы уполномоченных по охране труда с сохранением среднего заработка на период их участия в работе комиссий по расследованию несчастных случаев, микроповреждений и работы в составе цеховых комиссий по охране труда.

7.23 Обучить за счет Корпорации новой профессии и трудоустроить пострадавшего на производстве (с его согласия) в случае необходимости перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

7.24 Производить компенсационные выплаты на приобретение через аптечную сеть лекарств, изделий медицинского назначения, проезд к месту лечения (консультации специалиста), аренду/найм жилого помещения, необходимого для пребывания в месте лечения/консультирования Пострадавшего при наличии прямых последствий несчастного случая на производстве в соответствии с Положением (Приложение № 3) и с учетом требований законодательства о социальном страховании.

7.25 Возмещать моральный вред Работникам, получившим трудовое увечье, профессиональное заболевание, связанное с работой, единовременной выплатой, в размере,

устанавливаемом Совместным приказом-постановлением Работодателя и Профсоюза. Выплата компенсации морального вреда производится на основании личного заявления Работника и соглашения, подписанного между Работодателем и Работником.

Выплата производится, если в период срока действия Коллективного договора имел место несчастный случай на производстве, установлено профзаболевание и/или установлен/увеличен процент утраты трудоспособности. При этом в случае увеличения процента утраты трудоспособности размер компенсации исчисляется исходя из разницы процентов, на которую увеличилась утрата трудоспособности.

При получении Работником травмы в результате несчастного случая на производстве по вине Работодателя (за исключением случаев, произошедших в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения) при установлении I группы инвалидности Работнику единовременно выплачивать компенсацию морального вреда в размере не менее 36 средних месячных заработных плат пострадавшего.

#### 7.26 В случае гибели Работника вследствие несчастного случая на производстве:

7.26.1 Выплачивать на каждого ребенка в возрасте до 18 лет ежегодно к 1 сентября компенсацию морального вреда на основании заявления родителя (или лица, его заменяющего) в размере, установленном совместным приказом-постановлением Работодателя и Профсоюза.

7.26.2 Возмещать расходы на содержание детей погибшего Работника в дошкольных образовательных учреждениях.

7.26.3 Производить компенсацию расходов на погребение Работника в порядке и размерах, установленных Приложением № 4 Коллективного договора.

7.26.4 Возмещать моральный вред членам семьи погибшего Работника единовременной выплатой в соответствии с Порядком (Приложение № 4).

7.26.5 В случае гибели Работника вследствие аварии на производстве членам семьи Работника могут быть оказаны дополнительные меры поддержки по ходатайству начальника цеха и решению Генерального директора.

7.26.6 Действие пунктов 7.26.1, 7.26.2 распространяется на случаи гибели Работника вследствие несчастного случая/аварии на производстве, произошедших до 01.01.2022.

#### 7.27 Организовать за счет собственных средств проведение:

- обязательных предварительных медицинских осмотров (при поступлении на работу);
- периодических медицинских осмотров (в течение трудовой деятельности) для определения пригодности Работников к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний;
- предрейсовых медицинских осмотров водителей авто- и электротранспортных средств;
- послерейсовых медицинских осмотров водителей, чья работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов, водителей, включенных в группу риска.

Работники, занятые на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии проходят при стаже работы 5 лет во вредных (опасных) условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4 класс 4), последующие периодические осмотры в центре профпатологии проходят один раз в пять лет.

Работники, имеющие стойкие последствия несчастных случаев на производстве, один раз в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии.

Работники, осуществляющие в процессе выполнения трудовых обязанностей отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, утверждены установленным действующим законодательством Российской Федерации. Время

прохождения обязательного психиатрического освидетельствования Работнику оплачивается в соответствии с п. 7.28.1.

7.28 Периодические медицинские осмотры (далее - медицинские осмотры) проводятся в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации, регламентирующего порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, в сроки, утвержденные ежегодным приказом по Корпорации.

Руководитель медицинского учреждения, осуществляющего медицинский осмотр, обязан обеспечить возможность полного прохождения медицинского осмотра, а Работник обязан пройти осмотр в сроки, установленные графиком проведения медицинских осмотров.

7.28.1 При составлении графика прохождения медицинского осмотра для Работников, работающих по сменному графику, занятых непосредственно в технологическом процессе, начальник комплекса (цеха), управления (отдела) обязан, учитывая специфику непрерывного производства и необходимость соблюдения безопасных условий и охраны труда, рассмотреть и определить возможность прохождения медицинского осмотра этими Работниками в рабочее время. На время прохождения медицинского осмотра за Работником сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы пропорционально времени, фактически затраченному на медицинский осмотр, но не более чем за 8 часов суммарно за все дни прохождения медосмотра.

При невозможности направить Работника, работающего по сменному графику и непосредственно занятого в технологическом процессе, на медицинский осмотр в рабочее время руководитель структурного подразделения принимает решение о направлении Работника на медицинский осмотр в его выходной день (нерабочее время). Время прохождения медицинского осмотра Работнику оплачивается исходя из его средней заработной платы по основному месту работы пропорционально времени, фактически затраченному на медицинский осмотр, но не более чем за 8 часов суммарно за все дни прохождения медосмотра.

7.28.2 В случае непрохождения Работником в установленные сроки обязательного медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, Работодатель отстраняет Работника от работы без сохранения заработной платы.

Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, подлежат отстранению от работы только в том случае, если с даты их последнего медицинского осмотра истек предельный срок для прохождения обязательного периодического медицинского осмотра, установленный действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам, не прошедшим обязательный медицинский осмотр или обязательное психиатрическое освидетельствование не по своей вине (Работодателем не заключен договор с медицинской организацией на проведение медицинского осмотра или психиатрического освидетельствования, не проведена процедура ознакомления Работника с приказом о направлении на медицинский осмотр или психиатрическое освидетельствование, Работнику под личную подпись не выдано направление на медицинский осмотр или психиатрическое освидетельствование и т.п. причины), оплата за период отстранения от работы производится как за простой по вине работодателя.

Работникам, не прошедшим обязательный медицинский осмотр или обязательное психиатрическое освидетельствование по уважительной причине (нахождение в отпуске, на больничном, в командировке и т.п. причины), оплата за период отстранения от работы производится как за простой по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

7.29 Направлять Работника в установленном порядке на экспертизу связи заболевания с профессией, если при проведении медицинского осмотра возникают подозрения на наличие у Работника профессионального заболевания.

7.29.1 Возмещать Работнику расходы, связанные с прохождением экспертизы в специализированном медицинском учреждении, в порядке, установленном при направлении Работника в служебную командировку.

7.29.2 Предоставлять Работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в Корпорации, один день в году с сохранением среднего заработка для освидетельствования в учреждениях медико-социальной экспертизы.

7.30 Организовывать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Работник обязуется:

7.31 Соблюдать требования охраны труда, промышленной и пожарной безопасности.

При нарушении требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности Работодатель имеет право применять к Работникам меры воздействия в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами (П 12-23-005 Положение «Об ответственности работников за нарушение требований охраны труда» – в отношении Работников с местом работы в г. Верхняя Салда и СТО 10-007 «Стандарт организации. Мотивация персонала на безопасный труд и персональная ответственность работников за нарушения требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности» – в отношении Работников с местом работы в Пермском крае) вплоть до увольнения, в частности за однократное грубое нарушение (установленного комитетом (комиссией) по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий) либо за неоднократные нарушения, не относящиеся к вышеперечисленным.

7.32 Правильно применять положенные по Нормам средства индивидуальной защиты и предоставляемые работодателем средства коллективной защиты.

7.33 Своевременно проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, периодическую проверку знаний требований охраны труда.

7.34 Немедленно извещать своего непосредственного 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.

7.35 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, и выполнять рекомендации по результатам данных обследований.

7.36 Выполнять рекомендации по медицинской, социальной и профессиональной реабилитации в сроки, установленные программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, проходить медицинские освидетельствования и переосвидетельствования в установленные учреждениями медико-социальной экспертизы сроки.

7.37 Ответственные за выполнение раздела:

– от Работодателя:

директор по управлению персоналом (п. 7.5, 7.6, 7.23-7.29);

директор по охране труда и промышленной безопасности ВСМПО (7.1 -7.4, 7.7 – 7.22, 7.30- 7.36 от ВСМПО);

заместитель директора по производственной безопасности АВИСМА (7.1-7.4, 7.7 – 7.22, 7.30 – 7.36 от АВИСМА);

– от Работников ВСМПО:

председатель комиссии по охране труда ППОО ВСМПО ПРОФАВИА;

– от Работников АВИСМА:

заместитель председателя Профсоюза АВИСМА.

При отсутствии вышеуказанных должностных лиц ответственность несут лица, исполняющие их обязанности.

## **РАЗДЕЛ VIII**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ**

С целью развития социальной сферы и обеспечения социальной поддержки Работников Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечивать функционирование объектов социальной сферы ВСМПО:

- «МСЧ Тирус», в том числе центральный заводской здравпункт (поликлиника), диагностический центр, центр восстановительной медицины и реабилитации (ЦВМиР), здравпункты № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, межцеховые оздоровительные центры;

- спортивно-оздоровительный комплекс «Мельничная»;
- спортивный комплекс «Чайка»;
- стадион «Старт»;
- база отдыха «Тирус»;
- жилой фонд;
- библиотека ППОО ВСМПО ПРОФАВИА в Доме книги;

АВИСМА:

- медико-санитарная часть ООО «АВИСМА-МЕД», в том числе кабинеты физиотерапевтического отделения в цехах, здравпункты;
- загородный оздоровительный центр «Чайка», в том числе профилакторий, детский оздоровительный лагерь и гостевой дом;
- Дворец культуры и творчества «Металлург»;
- Дом спорта «Титан»;
- общежитие и жилой фонд.

8.2 Обеспечить горячим питанием Работников в столовых во время перерыва для отдыха и питания, предусмотренного утвержденными графиками работ.

8.3 Оборудовать комнаты для приема пищи в цехах, где организация общественного питания невозможна.

8.4 Производить своевременный ремонт помещений, ремонт или замену оборудования предприятий общественного питания в соответствии с санитарными нормами.

8.5 Создать в АВИСМА необходимые условия для проведения Профсоюзом контроля над работой объектов торговли, общественного питания, расположенных на территории Корпорации (контроль технического и санитарного состояния буфетов, обеденных залов и производственных помещений, качества и стоимости питания).

8.6 Осуществлять добровольное медицинское страхование Работников в соответствии с локальными нормативными актами Корпорации и с учётом положений законодательства РФ о добровольном медицинском страховании.

8.7 Выделять средства и организовывать санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых Работников и членов их семей, приобретать санаторно-курортные и туристические путевки.

8.8 Оказывать Работникам содействие в улучшении жилищных условий.

8.9 Выделять средства на организацию культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, приобретение спортивного инвентаря. Предоставлять бесплатно или с частичной оплатой

культурно-досуговые и спортивно-оздоровительные услуги Работникам и их детям в рамках корпоративного заказа учреждениям культуры и спорта на договорной основе.

8.10 Выделять средства на проведение государственных праздников, Дня металлурга и Дня Корпорации.

8.11 Выделять средства на проведение юбилеев цехов в соответствии с утвержденным Положением П 12-31-005 «Об организации празднования юбилейных дат цехов».

8.12 Предоставлять транспорт за счет средств Работодателя:

- специализированный для транспортировки послеоперационных и травматологических больных (города Екатеринбург, Челябинск, Нижний Тагил, Пермь);
- для участия сборных команд в официальных чемпионатах и соревнованиях, проводимых в Пермском крае, Свердловской области в соответствии с Положениями о порядке финансирования спортивных команд.

## **КОРПОРАТИВНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ (КСП)**

### **8.13 Минимальный социальный пакет:**

8.13.1 Обеспечить медицинское обслуживание Работников за счет средств Работодателя:

- ВСМПО: в «МСЧ Тирус» (поликлинике, диагностическом центре, ЦВМиР, здравпунктах, межцеховых оздоровительных центрах);
- АВИСМА: в ООО «АВИСМА-МЕД», кабинетах физиотерапевтического отделения ООО «АВИСМА-МЕД» в цехах, здравпунктах;

8.13.2 Обеспечить предоставление лечебно-профилактической помощи в других лечебно-профилактических учреждениях в соответствии с договором добровольного медицинского страхования.

8.13.3 Производить выплату надбавки за непрерывный стаж работы в Корпорации в соответствии с Положением П 12-24-043 «О поощрении за непрерывный стаж работы».

8.13.4 Осуществлять направление Работника на реабилитационное лечение в профилакторий «Чайка» ООО «АВИСМА-МЕД» за счет средств добровольного медицинского страхования в соответствии с Порядком (Приложение № 5).

8.13.5 Производить частичную компенсацию расходов на питание Работникам в соответствии с Положением П 12-24-030 «О порядке компенсации работникам расходов на питание» в размере, устанавливаемом Совместным приказом-постановлением Работодателя и Профсоюза. Компенсация расходов на питание Работников включается в состав расходов на оплату труда и облагается взносами и налогами в соответствии с действующим законодательством РФ.

Размер частичной компенсации расходов на питание утверждается Совместным приказом-постановлением Работодателя и Профсоюза в январе текущего года на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года. Размер частичной компенсации, который был утвержден предыдущим Совместным приказом-постановлением, увеличивается на индекс потребительских цен за прошлый календарный год (с января по декабрь прошлого года).

8.13.6 Обеспечивать ежедневную доставку Работников АВИСМА из г. Березники до заводууправления (проходных) АВИСМА и обратно, Работников ВСМПО до проходных и обратно по утвержденным маршрутам и в соответствии с договорами, заключенными с транспортными организациями на перевозку Работников.

8.13.7 Предоставлять возможность посещения культурно-досуговых мероприятий, проводимых Корпорацией, и пользования услугами на спортивных объектах Корпорации на льготных условиях, в том числе для подготовки к сдаче норм комплекса ГТО.

#### **8.14 Адресная социальная поддержка:**

8.14.1 Выплачивать гражданам, уволенным в запас после прохождения службы по призыву в Вооруженных Силах РФ и принятым на работу в Корпорацию, единовременную материальную помощь на хозяйственное обзаведение согласно Положению (Приложение № 6).

8.14.2 Выплачивать единовременную материальную помощь согласно Положению (Приложение № 7) иногородним выпускникам образовательных учреждений РФ (очная форма обучения), имеющим востребованные дефицитные профессии/ направления подготовки:

- начального и среднего профессионального образования – как приглашенным на работу после прохождения производственной практики в Корпорации, так и обратившимся по собственной инициативе для трудоустройства в Корпорацию;

- высшего образования – как заключившим с Корпорацией в период обучения в образовательных учреждениях Договоры о целевой подготовке/целевом обучении, и прибывшим после окончания обучения в Корпорацию в установленные сроки для трудоустройства и заключения трудового договора, так и обратившимся по собственной инициативе для трудоустройства в Корпорацию.

8.14.3 Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин, состоящих на учете в медицинском учреждении, для прохождения медицинских обследований.

8.14.4 Предоставлять беременным женщинам социальный отпуск в соответствии с Положением (Приложение № 8).

8.14.5 Поощрять Работников в связи с 25-летием непрерывной, безупречной трудовой деятельности в соответствии с Положением П 12-24-043 «О поощрении за непрерывный стаж работы».

8.14.6 Поощрять Работников, непрерывно проработавших в Корпорации двенадцать и более лет, при увольнении в связи с выходом на пенсию на общих или льготных основаниях, либо по инвалидности в соответствии с Положением П 12-24-043 «О поощрении за непрерывный стаж работы».

8.14.7 Выплачивать материальную помощь при рождении ребенка одному из родителей в соответствии с Положением (Приложение № 9).

8.14.8 Выплачивать ежемесячную материальную помощь Работникам по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет в соответствии с Положением (Приложение № 10).

8.14.9 Выплачивать ежемесячную материальную помощь Работникам, имеющим трех и более детей, на каждого ребенка до 16 лет (до 18 лет учащегося или студента образовательного учреждения очной формы обучения) в соответствии с Положением (Приложение № 11).

8.14.10 Выплачивать ежемесячную материальную помощь Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте от 3 до 18 лет, нуждающегося в постоянном уходе и не посещающего детский сад (школу) по медицинским показаниям в соответствии с Положением (Приложение № 12).

8.14.11 В случае если Работник имеет право на получение нескольких видов материальной помощи, указанных в пунктах 8.14.8, 8.14.9, 8.14.10, ему выплачивается только один вид материальной помощи (по выбору Работника). Если оба родителя являются Работниками

Корпорации и оба имеют право на получение нескольких видов материальной помощи, то на одного ребенка выплачивается только один вид материальной помощи (одному из родителей, подавшему заявление).

8.14.12 Оказывать материальную помощь на погребение:

- Работника предприятия;
- близких родственников Работника предприятия (супруга (и), детей, родителей)

в соответствии с Положением (Приложение № 13).

8.14.13 Предоставлять беспроцентные денежные займы на возвратной основе на неотложные нужды, возникшие в случае пожара, потопа в соответствии с Положением (Приложение № 14).

8.14.14 Предоставлять жилье Работникам ВСМПО, нуждающимся в улучшении жилищных условий в соответствии с Положением П 12-70-002 «О постановке на учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и порядке предоставления жилых помещений из жилищного фонда ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА».

8.14.15 Предоставлять Работникам беспроцентные денежные займы на возвратной основе для приобретения жилья в соответствии с Положением П 12-70-001 «О предоставлении работникам беспроцентных денежных займов на возвратной основе для приобретения жилья», а также использовать иные финансовые инструменты для решения жилищных проблем Работников.

8.14.16 Предоставлять Работникам кратковременный социальный отпуск для решения неотложных социально-бытовых вопросов в соответствии с Положением (Приложение № 15).

8.14.17 Предоставлять за счёт средств Работодателя новогодние подарки детям Работников, являющихся отцами, матерями, опекунами, попечителями, приёмными родителями детей в возрасте до 14 лет по состоянию на 31 декабря текущего года. Подарки предоставляются Работникам, трудоустроенным в Корпорацию не позднее 1 ноября текущего года. Если оба родителя, опекун, попечитель, приёмных родителя являются Работниками Корпорации, подарок предоставляется одному из них. Стоимость подарков включается в совокупный доход Работников и облагается НДФЛ в соответствии с законодательством РФ.

8.14.18 Организовать новогодние утренники для детей Работников и детей, находящихся под опекой Работника, в возрасте от 3 до 12 лет.

8.14.19 Предоставлять путевки на лечение и отдых на льготных условиях согласно Положениям (Приложения № 16, 17).

С целью обеспечения социальной поддержки Работников – членов Профсоюза

**ППОО ВСМПО ПРОФАВИА обязуется Работникам, являющимся членами профсоюзной организации:**

8.15 Выделять средства на формирование фонда материальной помощи цехов.

8.16 Обеспечивать работу кассы взаимопомощи с целью выделения Работникам-членам ППОО ВСМПО беспроцентных займов для социально-бытовых нужд.

8.17 Выделять денежные средства, в пределах предусмотренных сметой, для частичной оплаты путевок Работникам – членам ППОО ВСМПО:

- в санатории «Самоцвет» Алапаевский район, «Дальние Дачи» г. Челябинск, «Нижние Серьги», «Обуховский» Свердловская область, больница медицинской реабилитации «Липовка» – до 50% от стоимости путевки;
- в детские оздоровительные лагеря.

Путевки выделяются согласно Положений в соответствии с разрядкой, ежегодно утверждаемой Профсоюзным комитетом.

8.18 Предоставлять скидку на услуги б/о «Рыбацкое» – до 60% от стоимости услуг.

8.19 Предоставлять скидку на услуги проживания в б/о «Ломовка» - до 25% от стоимости проживания.

8.20 Предоставлять за счёт средств Работника - члена ППОО ВСМПО санаторно-курортные путевки в здравницы Российской Федерации через ЗАО «СКО ФНПР «Профкурорт» с использованием скидки до 20%, предоставляемой ЗАО «СКО ФНПР «Профкурорт».

8.21 Выделять средства на поощрение Работников - членов ППОО ВСМПО в связи с 50-летием со дня рождения.

8.22 Выделять средства на содержание секций подводной и парашютной подготовки.

8.23 Выделять средства на проведение праздника для первоклассников.

8.24 Выделять средства на приобретение новогодних подарков для Работников (при наличии финансовой возможности).

**Профсоюз АВИСМА обязуется Работникам, являющимся членами профсоюзной организации:**

8.25 Выделять средства в первичные профсоюзные организации на оказание материальной помощи, проведение культурно-массовых мероприятий, на выплаты членам Профсоюза АВИСМА.

8.26 Выделять средства для обеспечения работы кассы взаимопомощи с целью выделения членам Профсоюза АВИСМА беспроцентных займов для социально-бытовых нужд.

8.27 Выделять средства для поощрения Работников – членов Профсоюза АВИСМА в связи с 50-летием со дня рождения.

8.28 Выделять средства для организации концертов, спектаклей для членов Профсоюза.

8.29 Выделять средства для организации спортивных мероприятий.

8.30 Выделять средства на финансовую поддержку и оказание материальной помощи ветеранам АВИСМА.

8.31 Выделять средства для приобретения подарков первоклассникам к 1 сентября.

8.32 Выделять средства для приобретения новогодних подарков.

8.33 Выделять средства для выплаты одиноким матерям к 1 сентября на каждого ребенка согласно Положению Профсоюза АВИСМА.

8.34 Выделять средства для 50% оплаты спортивного инвентаря на л/б «Летающий лыжник» и л/б «Лидер» (мкрн. Любимов).

8.35 При выплатах, предоставлении льгот по оплате начисление и удержание налогов производится в соответствии с налоговым законодательством РФ.

8.36 Ответственные за выполнение обязательств раздела:

- от Работодателя: директор по управлению персоналом;
- от Работников ВСМПО: председатель профкома ВСМПО;
- от Работников АВИСМА: председатель профкома АВИСМА.

При отсутствии вышеуказанных должностных лиц ответственность несут лица, исполняющие их обязанности.

## **РАЗДЕЛ IX РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

9.1 Молодыми считаются Работники в возрасте до 35 лет включительно.

9.2 Для реализации условий и гарантий социального становления и профессионального развития, формирования моральных качеств молодых Работников Работодатель разрабатывает, принимает и финансирует программу работы с молодежью согласно Положению П 12-31-004 «О работе с молодежью» по следующим направлениям:

9.2.1 Производственное направление:

- социальная адаптация и закрепление молодежи в Корпорации;
- организация и проведение смотров-конкурсов профессионального мастерства «Лучший по профессии»;
- организация и проведение конкурса на присвоение звания «Лучший молодой работник года»;

– научно-техническая деятельность;

– интеллектуальные турниры;

– профориентационная работа.

9.2.2 Социальное направление:

- организация экскурсионных поездок, мероприятий;
- организация и проведение творческих конкурсов;
- организация и проведение спортивных, туристических мероприятий;
- организация и проведение экологических мероприятий;
- организация и проведение благотворительных акций.

9.3 Работодатель обязуется предоставлять время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Корпорации – 4 часа в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы молодежным лидерам и помощникам молодежных лидеров структурных подразделений ВСМПО/АВИСМА, назначенным приказом по Корпорации.

9.4 Работодатель поощряет молодых Работников, успешно сочетающих работу на производстве с общественной деятельностью.

9.5 Работодатель организует обучающие семинары и тренинги для молодежного актива Корпорации. На время участия в семинарах и тренингах за Работником сохраняется средняя заработная плата на основании распорядительного документа по ВСМПО/ АВИСМА. Участие в семинарах и тренингах в нерабочее время не оплачивается.

9.6 Ответственные за выполнение обязательств раздела:

– от Работодателя: директор по управлению персоналом;

– от Работников ВСМПО: заместитель председателя профкома ВСМПО;

– от Работников АВИСМА: заместитель председателя профкома АВИСМА.

При отсутствии вышеуказанных должностных лиц ответственность несут лица, исполняющие их обязанности.

## РАЗДЕЛ X

### МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ

*Работодатель проводит работу с пенсионерами Корпорации в соответствии с Положением П 12-37-005 «О работе с пенсионерами» и обязуется:*

10.1 Производить ежемесячно выплату материальной помощи в соответствии с количеством полных лет непрерывного стажа работы в Корпорации:

– пенсионерам ВСМПО, состоящим на учёте в ОСВ ВСМПО, в соответствии с Положением П 12-037-008 «О порядке расчёта, выплаты и учёта материальной помощи пенсионерам ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»;

– пенсионерам АВИСМА, состоящим на учёте в Совете ветеранов АВИСМА, в соответствии с процедурой ПРО 93-005 «Порядок выплаты и учёта материальной помощи пенсионерам АВИСМА».

10.2 Выплатить материальную помощь пенсионерам Корпорации:

10.2.1 Ко Дню Победы в Великой Отечественной войне ветеранам ВОВ.

10.2.2 Ко Дню пожилого человека.

10.3 Оказывать единовременную материальную помощь на погребение семье умершего пенсионера Корпорации (Приложение № 13).

10.4 Размер материальной помощи по пунктам 10.1, 10.2, 10.3 устанавливается Совместным приказом-постановлением Работодателя и Профсоюза.

Суммы материальной помощи включаются в совокупный доход пенсионера Корпорации и облагаются НДФЛ в соответствии с законодательством РФ.

10.5 Предоставлять детские новогодние подарки пенсионерам Корпорации, являющимся отцами, матерями, опекунами, попечителями, приёмными родителями детей в возрасте до 14 лет по состоянию на 31 декабря текущего года.

Если оба родителя (опекуна) являются пенсионерами Корпорации, подарок предоставляется одному из родителей (опекунов).

Если один из родителей (опекунов) является Работником Корпорации, подарок выдаётся Работнику Корпорации.

Стоимость подарков включается в совокупный доход пенсионеров Корпорации и облагается НДФЛ в соответствии с законодательством РФ.

Организовать новогодние утренники для детей пенсионеров Корпорации и детей, находящихся под опекой пенсионера Корпорации в возрасте от 3 до 12 лет.

10.6 Выделять денежные средства, в том числе:

10.6.1 АВИСМА – на проведение мероприятий в ДКиТ «Металлург», на бесплатное посещение Дома спорта «Титан» (теннисного и игрового спортивных залов для цеховых «групп здоровья»);

10.6.2 ВСМПО – на проведение мероприятий в МАУК «ЦКДК», МБУ ДО «ЦДТ» на посещение спортзала и бассейна СК «Чайка», катка на стадионе «Старт»;

10.6.3 На проведение мероприятий по ежегодно утверждаемому плану работы Советов ветеранов ВСМПО/АВИСМА, в том числе на организацию экскурсионных поездок, деятельности клубов по интересам, осуществление индивидуальных форм работы с пенсионерами Корпорации.

10.7 Производить выплату материальной помощи на поощрение:

- членов Совета ветеранов ВСМПО/АВИСМА – ежемесячно,
- уполномоченных по работе с ветеранами АВИСМА – ежемесячно,
- уполномоченных по работе с ветеранами ВСМПО, руководителям клубов по интересам – ежеквартально.

10.8 Предоставлять путёвки пенсионерам Корпорации:

10.8.1 ВСМПО – на базу отдыха «Тирус» (Приложение № 16);

10.8.2 АВИСМА – в профилакторий «Чайка» – в количестве 136 штук в год – бесплатно (Приложение № 17).

10.9 Осуществлять медицинское обслуживание пенсионеров Корпорации:

10.9.1 В «МСЧ Тирус» в поликлинике, диагностическом центре – за счёт средств обязательного медицинского страхования;

10.9.2 В Центре восстановительной медицины и реабилитации (по картам) - за счёт средств Корпорации.

10.10 Предоставлять в бесплатное пользование Совету ветеранов АВИСМА помещения по адресу ул. Л.Толстого, д. 33, средства связи, канцелярские принадлежности, автотранспорт (1-2 раза в месяц) для посещения больных и инвалидов на дому.

10.11 Выделять средства на бесплатную подписку и доставку газеты «Новатор» (ВСМПО) и «Металлург» (АВИСМА) следующим категориям пенсионеров Корпорации: участникам Великой Отечественной войны, труженикам тыла, детям военнослужащих, погибших, пропавших без вести в годы Великой Отечественной войны, в период войны с Японией, Советско-финской войны, ветеранам, имеющим звания «Почётный ветеран ВСМПО», «Почётный ветеран Корпорации», родителям и жёнам погибших военнослужащих, участников боевых действий, вдовам участников Великой Отечественной войны, узникам концентрационных лагерей, репрессированным, участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, ветеранам боевых действий. Стоимость подписки включается в совокупный доход пенсионера Корпорации и облагается НДФЛ в соответствии с законодательством РФ.

Если право на бесплатную подписку и доставку газеты имеют пенсионеры, зарегистрированные по одному адресу, подписка и доставка газеты оформляется на одного пенсионера Корпорации.

10.12 Осуществлять финансирование мероприятий в соответствии со сметой расходов на социальную поддержку пенсионеров Корпорации, утвержденной директором по управлению персоналом.

10.13 Льготы по пунктам 10.1, 10.2.2 распространяются также на состоящих на учете пенсионеров, работающих в Корпорации по срочному трудовому договору.

10.14 Ответственные за выполнение обязательств раздела:

- от Работодателя: директор по управлению персоналом;
- от Работников ВСМПО: ведущий специалист ППОО ВСМПО ПРОФАВИА;
- от Работников АВИСМА: председатель профкома АВИСМА.

При отсутствии вышеуказанных должностных лиц ответственность несут лица, исполняющие их обязанности.

## **РАЗДЕЛ XI**

### **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ И ГАРАНТИИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

11.1 Работодатель признает Профсоюз единственным представителем Работников в сфере социального партнерства, в том числе Работников, не являющихся членами Профсоюза, которые уполномочили Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам трудовых отношений, за исключением вопросов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Профсоюз представляет интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Корпорацией, рассмотрении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

11.2 Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза.

11.3 В соответствии с действующим законодательством РФ, Работодатель гарантирует обеспечение прав Работников профсоюзных организаций ВСМПО и АВИСМА, как избранных в профсоюзные органы на выборные должности и освобожденных от основной работы в Корпорации, так и наемных работников профсоюзных организаций. Выборные и наёмные Работники Профсоюза ВСМПО в количестве 29 человек, Профсоюза АВИСМА в количестве 6 человек считаются членами коллектива Работников Корпорации и на них распространяется действие всех положений настоящего Коллективного договора, а также другие льготы, предусмотренные локальными нормативными актами Корпорации.

Предусмотренные Коллективным договором дополнительные помимо зарплаты (тарифа и премии с учетом уральского коэффициента) выплаты, вознаграждения, поощрения и льготы Работникам Профсоюза производятся за счет средств Корпорации в соответствии с Соглашением, заключенным между Работодателем и Профсоюзом.

Время работы в Профсоюзе выборных и наёмных работников засчитывается в стаж работы в Корпорации, дающий право на получение льгот и иных выплат, предусмотренных настоящим Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в Корпорации

Работодатель обязуется осуществлять за счет средств Корпорации меры социальной поддержки неработающих пенсионеров, уволившихся из Профсоюза в связи выходом на пенсию по возрасту или инвалидности, в соответствии с положениями настоящего Коллективного договора и локальными нормативными актами, действующими в Корпорации.

11.4 В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также иными нормативными правовыми актами РФ Работодатель обязуется освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы Работника для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы:

- членов профсоюзного комитета, председателей профкомов цехов, членов общественных комиссий профкома – 8 часов в неделю;
- уполномоченных Профсоюза по охране труда – 4 часа в неделю;
- профгруппоргов и членов профсоюзных комитетов цехов – 8 часов в месяц для участия в семинарах и учебе, организованных профкомом;
- членов контрольно-ревизионной комиссии профсоюза – 8 часов в месяц для проведения проверок финансовой деятельности профкома и первичных профсоюзных цеховых организаций.

11.5 Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, профсоюзных конференций, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы.

11.6 На основании письменного заявления Работников, Работодатель ежемесячно, не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным, обязуется перечислять на расчетный счет Профсоюза удерживаемые из заработной платы Работников членские профсоюзные взносы.

11.7 Работодатель обязуется бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профсоюзу информацию по социально-трудовым вопросам, а также передавать в Профсоюз документы, касающиеся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников.

11.8 Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования Профсоюза об устранении выявленных нарушений в сфере законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам, сообщить Профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

11.9 Работодатель обязуется обеспечить право Профсоюза:

- на участие в разработке локальных нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности;

- на осуществление профсоюзного контроля за состоянием охраны труда и окружающей среды, а именно обеспечить в этих целях право Профсоюза беспрепятственно посещать все структурные подразделения Корпорации, рабочие места, где работают члены Профсоюза, участие в расследовании несчастных случаев на производстве, защиту прав и интересов членов Профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством;

- на участие председателя Профкома, иного представителя Профкома в совещаниях, касающихся трудовых и социально-бытовых вопросов, на уровне дирекции, председателей профкомов цехов и профгруппоргов – на уровне подразделений Корпорации;

- на размещение информации, связанной с деятельностью Профсоюза и его органов, на информационных стендах, расположенных в цехах и на проходных Корпорации.

11.10 Работодатель обязуется предоставлять в безвозмездное пользование Профсоюзу в целях обеспечения его деятельности, помещения, соответствующие действующим санитарным нормам и правилам, оборудованные необходимой мебелью, средствами связи и оргтехникой:

- для ППОО ВСМПО ПРОФАВИА – помещения Дома книги по адресу ул. Парковая, д.12, комнаты №№ (согласно плану технического паспорта от 21.02.2005) подвал - 4, 7, 8, 18; первый этаж – 10, 11, 12; второй этаж – 8, третий этаж – 2, 3, 4, 5, 6, 7, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25;

- для Профсоюза АВИСМА – помещения, расположенные в корпусе № 2 Управления (здание учебного центра, ул. Загородная, 48 – кабинеты №№ 201 (две комнаты), 202, 203, 204, 205 – общей площадью 113 кв.м.).

Работодатель самостоятельно за счет собственных средств и сил обязуется производить текущий и капитальный ремонт указанных помещений.

11.11 Работодатель обязуется:

11.11.1 Предоставлять в безвозмездное пользование Профсоюзу в целях обеспечения работы Профсоюза по организации отдыха, проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий с участием Работников и членов их семей, принадлежащие Работодателю на праве собственности либо арендуемые им здания и сооружения, помещения и иные объекты. Перечень объектов, график и порядок их предоставления – согласно заключенному Соглашению.

11.11.2 Выделять средства для проведения Профсоюзом культурных, спортивных, оздоровительных и иных мероприятий, согласно заключенному Соглашению.

При этом Профсоюз не реже двух раз в год предоставляет Работодателю и Работникам отчет об использовании указанных объектов и средств.

11.11.3 Переводы, в том числе временные, председателей профсоюзных организаций цехов осуществлять только с согласия Профсоюза.

11.12 Работодатель несет ответственность:

- за несвоевременное перечисление на расчетный счет Профсоюза членских профсоюзных взносов в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока перечисления по день фактического расчета включительно;

- за несохранность письменных заявлений Работников о перечислении на расчетный счет Профсоюза из заработной платы членских профсоюзных взносов;

- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

11.13 Ответственные за выполнение обязательств раздела:

- от Работодателя: директор по правовым вопросам;

- от Работников ВСМПО: председатель профкома ВСМПО;

- от Работников АВИСМА: председатель профкома АВИСМА.

При отсутствии вышеуказанных должностных лиц ответственность несут лица, исполняющие их обязанности.

## РАЗДЕЛ XII ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

### 12.1 Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Коллективные трудовые споры, связанные с неурегулированными разногласиями между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Коллективного договора, соглашений, а также в связи с несогласием Работодателя с мнением выборного представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов решаются путем переговоров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Не являются коллективными трудовыми спорами индивидуальные трудовые споры, предъявленные коллективом работников по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, локальных нормативных актов Корпорации, трудового договора.

### 12.2 Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров (за исключением индивидуальных трудовых споров, которые подлежат рассмотрению в суде, или по которым имеются иски, принятые к рассмотрению судом, или по которым имеется решение или иной акт суда).

Индивидуальные трудовые споры, возникающие между Работником и Работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, локальных нормативных актов Корпорации, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), рассматриваются Комиссией по трудовым спорам, состоящей из равного числа представителей Работников и Работодателя.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.

### 12.3 В Корпорации действуют следующие Комиссии по трудовым спорам, в которых рассматриваются индивидуальные трудовые споры, возникающие между Работником и Работодателем:

- Комиссия по трудовым спорам ВСМПО – рассматривает индивидуальные трудовые споры Работников, постоянное место работы которых территориально расположено в г. Верхняя Салда и на прилегающих территориях;
- Комиссия по трудовым спорам АВИСМА – рассматривает индивидуальные трудовые споры Работников, постоянное место работы которых территориально расположено в г. Березники и на прилегающих территориях.

Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров и работы Комиссии по трудовым спорам регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными правовыми актами Корпорации.

### 12.4 Ответственные за выполнение обязательств раздела:

- от Работодателя: директор по правовым вопросам;
- от Работников ВСМПО: председатель профкома ВСМПО;
- от Работников АВИСМА: председатель профкома АВИСМА.

При отсутствии вышеуказанных должностных лиц ответственность несут лица, исполняющие их обязанности.

### **РАЗДЕЛ XIII**

#### **КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1 Работодатель и Профсоюзы осуществляют контроль выполнения обязательств Коллективного договора согласно Положению П 93-001 «Порядок управления Коллективным договором».

13.2 Представители Работодателя и Профсоюза, ответственные за выполнение мероприятий по Коллективному договору, назначаются Совместным приказом-постановлением Работодателя и Профсоюза.

13.3 Работодатель и Профсоюз по мере необходимости либо при изменении финансового положения Корпорации и возможности пересмотра льгот и выплат могут собирать Согласительную комиссию и принимать соответствующие изменения в настоящий Коллективный договор.

13.4 Вопросы, возникающие в связи с различным толкованием Сторонами тех или иных условий Коллективного договора, рассматриваются Согласительной комиссией. Решение комиссии является обязательным для Сторон Коллективного договора.

13.5 Сторона, виновная в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

13.6 Ответственные за выполнение обязательств раздела:

- от Работодателя: директор по управлению персоналом;
- от Работников ВСМПО: председатель профкома ВСМПО;
- от Работников АВИСМА: председатель профкома АВИСМА.

При отсутствии вышеуказанных должностных лиц ответственность несут лица, исполняющие их обязанности.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

## **Положение о согласительной комиссии**

### **1 Общие положения**

1.1 Согласительная комиссия создается для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта нового Коллективного договора, своевременного внесения в него дополнений и изменений, а также контроля выполнения принятых обязательств.

1.2 Процедура формирования, компетенция, порядок принятия решений определяются Коллективным договором и настоящим Положением.

1.3 Согласительная комиссия создается на паритетных началах – равное количество представителей от каждой из Сторон Коллективного договора (Работодатель, представители Работников), наделенных необходимыми полномочиями. Количественный состав комиссии определяется Сторонами дополнительно.

1.4 Сторонам, участвующим в переговорах, предоставляется полная свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание Коллективного договора, с учетом процедур, предусмотренных настоящим Положением.

1.5 Решения согласительной комиссии являются обязательными для Сторон.

1.6 Члены согласительной комиссии обязаны принимать все меры для решения вопросов на стадии переговоров.

### **2 Порядок формирования согласительной комиссии**

2.1 Состав согласительной комиссии формируется перед началом подготовки очередного Коллективного договора из представителей Сторон социального партнерства:

- от Работодателя – в соответствии с приказом по Корпорации;
- от Работников ВСМПО – решением ППОО ВСМПО ПРОФАВИА;
- от Работников АВИСМА – решением Профсоюза АВИСМА.

2.2 Сопредседателями комиссии являются

– со Стороны Работодателя – Генеральный директор ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»;

– со Стороны Работников ВСМПО – председатель ППОО ВСМПО ПРОФАВИА;

– со Стороны Работников АВИСМА – председатель Профсоюза АВИСМА.

Сопредседатели имеют равные права и обязанности при ведении переговоров.

2.3 Секретарями согласительной комиссии назначаются:

– Работник отдела по социальным вопросам ВСМПО в г. Верхняя Салда;

– Работник отдела по социальным вопросам АВИСМА в г. Березники.

2.4 Полномочия согласительной комиссии распространяются на весь срок действия Коллективного договора вплоть до заключения нового Коллективного договора.

### **3 Порядок проведения заседаний и принятия решений**

3.1 Заседания согласительной комиссии проводятся по мере необходимости по предложению любой из Сторон.

3.2 В предложении заинтересованной Стороны должна содержаться следующая информация:

- предполагаемый срок и место проведения заседания;
- перечень вопросов, подлежащих рассмотрению;
- в качестве приложения – документы, необходимые при рассмотрении предлагаемых вопросов.

3.3 Заседание согласительной комиссии должно быть проведено в срок, позволяющий ознакомиться с предложенными вопросами, но не позднее семи календарных дней со дня получения соответствующего предложения.

До начала заседания повестка дня может быть дополнена любой из Сторон переговоров с обязательным письменным извещением других Сторон.

3.4 При проведении заседаний согласительной комиссии присутствие сопредседателей обязательно.

3.5 Сопредседатели могут по взаимному согласию вносить в повестку дня дополнительные вопросы, определять очередность их рассмотрения, порядок заслушивания содокладчиков, продолжительность перерыва, могут отложить заседание согласительной комиссии по вновь внесенному вопросу на срок не более семи календарных дней.

3.6 Стороны имеют право приглашать на заседания согласительной комиссии до трех человек, не являющихся членами комиссии.

Слово приглашенному предоставляется по соглашению Сторон (сопредседателей).

3.7 Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

3.8 Секретарь согласительной комиссии ведет протоколы заседаний, которые подписываются сопредседателями, а при принятии кардинальных (по заявлению одной из Сторон) решений по пунктам повестки дня или при недостижении согласия в каком-либо вопросе - всеми членами согласительной комиссии.

3.9 Для урегулирования возникших разногласий Стороны проводят примирительные процедуры в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.10 При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.11 Каждая Сторона согласительной комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, когда Стороны достигли соглашения.

#### **4 Заключительные положения**

4.1 Стороны имеют право по уважительной причине производить замену членов согласительной комиссии. Соответствующее решение в письменном виде предоставляется другой Стороне не позднее двух рабочих дней до даты предполагаемого заседания.

4.2 Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной.

При необходимости Работодатель обязан оформить допуск членов согласительной комиссии к закрытой информации в порядке, установленном локальными нормативными актами в Корпорации.

4.3 Члены согласительной комиссии, а также специалисты – Работники Корпорации, приглашенные для участия в ее работе, на время работы комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка и включением времени участия в переговорах в трудовой стаж.

**Порядок получения мотивированного мнения Профсоюза  
на проекты локальных нормативных актов**

1 Проект локального нормативного акта, требующего получения мотивированного мнения Профсоюза (далее – документ), направляется в Профсоюз через СЭД DIRECTUM в соответствии с процессом электронного согласования нормативных документов в ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА».

При необходимости к проекту документа прикладываются пояснения, где излагается цель его введения или внесения в него изменений.

2 Срок получения мотивированного мнения либо согласования проекта документа со стороны Профсоюза – 5 рабочих дней.

При отсутствии в срок ответа Профсоюза считается, что мотивированное мнение положительное.

3 Если от Профсоюза получено положительное мотивированное мнение либо Профсоюзом документ в СЭД DIRECTUM согласован, то проект документа направляется на утверждение уполномоченному лицу.

4 Если от Профсоюза получено отрицательное мотивированное мнение или есть мотивированные замечания или предложения, то разработчик документа готовит ответ на мотивированное мнение, где излагает внесенные корректировки или обосновывает отказ от внесенных Профсоюзом предложений. Если мотивированное мнение направлено в виде служебного письма, ответ также направляется в Профсоюз в виде служебного письма. Если мотивированное мнение изложено в СЭД DIRECTUM, то ответ излагается в СЭД DIRECTUM. При необходимости разработчик организует консультации с Профсоюзом в любой доступной форме.

Срок – в течение 3 рабочих дней с даты поступления мотивированного мнения.

5 Если повторное мотивированное мнение, полученное от Профсоюза после направления ответа от разработчика, снова отрицательное, то разработчик документа оформляет протокол разногласий в свободной форме, организует подписание его руководителем своей дирекции и председателем Профсоюза.

6 Проект документа направляется уполномоченному лицу с приложением мотивированных мнений и протокола разногласий для его подписания/утверждения.

**Положение  
о предоставлении компенсационной выплаты Работникам  
для восстановления причиненного ущерба здоровью  
в результате несчастного случая на производстве**

1 Несчастными случаями на производстве считаются несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

2 Работодатель предоставляет компенсационную выплату Работнику, пострадавшему в результате несчастного случая на производстве, получившему повреждения здоровья (далее – Пострадавший), для возмещения расходов на:

- проезд к месту лечения (консультации с соответствующим специалистом) и обратно общественным транспортом междугородного сообщения (оплата расходов на проезд Пострадавшего на воздушном транспорте (экономический класс) осуществляется на основании медицинского заключения о характере и степени тяжести повреждения, содержащего указание на невозможность пользоваться другими видами транспорта), в том числе сопровождающего (при ограничении подвижности Пострадавшего);

- аренду/найм жилого помещения, необходимого для пребывания в месте лечения / консультирования Пострадавшего, в том числе сопровождающего (при ограничении подвижности Пострадавшего);

- приобретение лекарств и изделий медицинского назначения.

3 Компенсационная выплата не предоставляется Пострадавшим:

- находившимся в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, не связанного с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

- при установлении комиссией по расследованию несчастного случая факта грубой неосторожности Пострадавшего, существенным образом способствовавшей наступлению несчастного случая и /или усугублению его последствий. В этом случае степень вины Пострадавшего указывается в акте формы Н-1.

4 Компенсационная выплата предоставляется в течение всего периода действия листка нетрудоспособности в связи с производственной травмой в сумме понесенных расходов, подтверждённых документами. Право на получение компенсационной выплаты сохраняется в течение месяца со дня окончания листка нетрудоспособности в связи с производственной травмой.

5 По завершении лечения (в исключительных случаях в период лечения) врачебной комиссией медицинской организации («МСЧ Тирус» или ООО «АВИСМА-МЕД») Пострадавшему выдаётся протокол решения врачебной комиссии (справка ВК), определяющий объем лечения и расходы (не подлежащие оплате СФР) на приобретение лекарств, изделий медицинского назначения, связанные с медицинской реабилитацией прямых последствий несчастного случая, для предоставления в отдел по социальным вопросам ВСМПО/ АВИСМА.

6 Для получения компенсационной выплаты Пострадавший предоставляет в отдел по социальным вопросам ВСМПО/АВИСМА:

- заявление по форме Приложения № 3а (заполняется при подаче документов);

- копию акта формы Н-1 (Акт предоставляется по окончании расследования несчастного случая);
- листок нетрудоспособности (копия листка нетрудоспособности в случае его закрытия);
- копии рецептов формы № 107/у с печатью лечащего врача и медицинского учреждения;
- протокол решения врачебной комиссии (справка ВК), выданный врачебной комиссией медицинской организации («МСЧ Тирус» или ООО «АВИСМА-МЕД»);
- кассовые и товарные чеки;
- проездные документы;
- документы по аренде/найму жилого помещения.

Специалисты отдела по социальным вопросам ВСМПО/АВИСМА проверяют представленный пакет документов и при положительном решении о компенсационной выплате визируют заявление у Заместителя директора по управлению персоналом по корпоративной культуре и социальным вопросам/ Заместителя директора по управлению персоналом АВИСМА.

7 В исключительных случаях, при необходимости оказания экстренной медицинской помощи, по решению совместной комиссии по охране труда компенсационная выплата может быть предоставлена для предварительной оплаты медицинских услуг. В таком случае Пострадавшему или его представителю необходимо подписать заявление установленной формы (Приложение № 3б) о выплате денежных средств в счет компенсации предстоящих затрат и обязательство возместить Работодателю понесенные расходы при установлении фактов, указанных в пункте 3 настоящего положения, а также при превышении размера предоставленной компенсации над фактически понесенными расходами.

По окончании лечения и расследования несчастного случая Пострадавший или его представитель предоставляет в отдел по социальным вопросам ВСМПО/АВИСМА:

- копию акта формы Н-1;
- копию листка нетрудоспособности;
- копии рецептов формы № 107/у с печатью лечащего врача и медицинского учреждения;
- кассовые и товарные чеки;
- проездные документы;
- документы по аренде/найму жилого помещения.

8 В случае установления нецелевого характера расходов (расходы не связаны с несчастным случаем и/или превышают назначенное лечащим врачом), а также в случае, когда компенсационная выплата не предоставляется (пункт 3 настоящего положения), компенсация расходов не производится, либо производится в части расходов, соответствующих настоящему положению.

9 Выплата компенсации производится через кассу Корпорации либо перечислением в банк на счёт, указанный в заявлении.

10 Компенсационная выплата Работнику, связанная с возмещением вреда, причиненного повреждением здоровья, не подлежит налогообложению налогом на доходы физических лиц.

**ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ (при наличии Акта Н-1 к моменту обращения за компенсационной выплатой)**  
**Передается в отдел по социальным вопросам ВСМПО/АВИСМА**

Заместителю директора по управлению персоналом  
 по корпоративной культуре и социальным вопросам /  
 Заместителю директора по управлению персоналом  
 «АВИСМА» филиал  
 ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»  
 от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 (ФИО, цех, должность, таб. №, контактный телефон)

### Заявление

В связи с несчастным случаем, произошедшим «\_\_» 20\_\_ года с \_\_\_\_\_,  
 (ФИО пострадавшего)

на основании пункта 7.24 Коллективного договора на 2025-2027 годы, а также Положения о предоставлении компенсационной выплаты Работникам для восстановления причиненного ущерба здоровью в результате несчастного случая на производстве, прошу предоставить компенсационную выплату в размере \_\_\_\_\_ рублей для возмещения расходов:

| Отметка о наличии расходов | Вид расходов                                                                          | Стоимость, руб. |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
|                            | на проезд к месту лечения и обратно общественным транспортом междугородного сообщения |                 |
|                            | на приобретение лекарственных средств                                                 |                 |
|                            | на приобретение медицинских услуг                                                     |                 |
|                            | на приобретение изделий медицинского назначения                                       |                 |
|                            | на аренду/найм жилого помещения                                                       |                 |

Лекарственные средства, медицинские услуги, а также услуги по проезду к месту лечения и обратно, аренде/найму жилого помещения, изделия медицинского назначения приобретались мною самостоятельно, в связи с чем я не имею претензий к Работодателю относительно качества таких средств, услуг и изделий.

Компенсационную выплату прошу перечислить по реквизитам для перечисления заработной платы.

\_\_\_\_\_ подпись Работника/представителя Работника  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Заключение «МСЧ Тирус» / ООО «АВИСМА-Мед» по результатам рассмотрения представленных на основании пункта 6 Положения документов:

ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ (при отсутствии Акта Н-1 к моменту обращения за компенсационной выплатой)  
 Передается в отдел по социальным вопросам ВСМПО/АВИСМА

Заместителю директора по управлению персоналом  
 по корпоративной культуре и социальным вопросам/  
 Заместителю директора по управлению персоналом  
 «АВИСМА» филиал  
 ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»  
 от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 (ФИО, цех, должность, таб. №, контактный телефон)

### Заявление

В связи с несчастным случаем, произошедшим «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ года с \_\_\_\_\_,  
 (ФИО пострадавшего)

на основании пункта 7.24 Коллективного договора на 2025-2027 годы, а также Положения о предоставлении компенсационной выплаты Работникам для восстановления причиненного ущерба здоровью в результате несчастного случая на производстве, далее – Положение, прошу предоставить компенсационную выплату в размере \_\_\_\_\_ рублей для возмещения расходов:

| Отметка о наличии расходов | Вид расходов                                                                          | Стоимость, руб. |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
|                            | на проезд к месту лечения и обратно общественным транспортом междугородного сообщения |                 |
|                            | на приобретение лекарственных средств                                                 |                 |
|                            | на приобретение медицинских услуг                                                     |                 |
|                            | на приобретение изделий медицинского назначения                                       |                 |
|                            | на аренду / найм жилого помещения                                                     |                 |

Лекарственные средства, медицинские услуги, а также услуги по проезду к месту лечения и обратно, аренде / найму жилого помещения, изделия медицинского назначения будут приобретаться мною самостоятельно, в связи с чем я не буду иметь претензий к Работодателю относительно качества таких средств, услуг и изделий.

Компенсационную выплату прошу перечислить по реквизитам для перечисления заработной платы.

В случае если по результатам расследования несчастного случая, произошедшего «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ года, будут установлены обстоятельства, в связи с наличием которых компенсационная выплата не предоставляется (пункт 3 Положения), или размер предоставленной компенсации превысит фактически понесенные расходы, обязуюсь в течение 20 (двадцати) календарных дней с момента утверждения Акта формы Н-1 вернуть Работодателю сумму предоставленной компенсационной выплаты или сумму, превысившую фактически понесенные расходы, в том числе согласен на удержание из средств, подлежащих выплате Работодателем, указанной суммы.

\_\_\_\_\_ подпись Работника/представителя Работника  
 «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ года

Заключение «МСЧ Тирус» / ООО «АВИСМА-Мед» по результатам рассмотрения представленных на основании пункта 7 Положения документов:

**Порядок выплаты и размеры компенсации  
расходов на погребение, морального вреда членам семьи Работника, погибшего вследствие  
несчастного случая/ аварии на производстве**

1 Компенсация расходов на погребение Работника, погибшего в результате несчастного случая/ аварии на производстве (далее – компенсация расходов на погребение) осуществляется в следующем порядке:

1.1 Компенсация расходов на погребение включает возмещение расходов на захоронение, изготовление и/или приобретение предметов похоронного назначения (в т. ч. памятника), организацию поминального обеда в день похорон.

1.2 Компенсация расходов на погребение осуществляется по фактическим затратам, но не более 300,0 тыс. рублей.

1.3 Компенсация расходов на погребение предоставляется одному заявителю, взявшему на себя расходы на погребение Работника.

1.4 Для получения компенсации расходов на погребение необходимо обратиться в отдел по социальным вопросам ВСМПО/ АВИСМА со следующими документами:

- заявление (заполняется при подаче документов);
- паспорт;
- документы, подтверждающие расходы на погребение;
- реквизиты счёта банковской карты для перечисления компенсационной выплаты, подтверждённые банком.

1.5 Выплата компенсации расходов на погребение производится перечислением на счёт банковской карты, указанный в заявлении, не позднее 10 рабочих дней с даты подачи заявления.

2 Единовременная выплата компенсации морального вреда членам семьи Работника, погибшего вследствие несчастного случая/ аварии на производстве, (далее – выплата компенсации морального вреда) осуществляется в следующем порядке:

2.1 Выплата компенсации морального вреда предоставляется члену семьи, указанному в п 2.2 настоящего Порядка, на основании заявления.

2.2 Размер выплаты компенсации морального вреда:

| Член семьи                                                                                                                                                                                    | Размер, тыс. руб. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Родитель (усыновитель)                                                                                                                                                                        | 500,0             |
| Супруг (-а)                                                                                                                                                                                   | 1 000,0           |
| Ребёнок (опекаемый, подопечный, приёмный):                                                                                                                                                    |                   |
| - не достигший совершеннолетия,<br>в т. ч. родившийся после смерти работника;                                                                                                                 | 800,0             |
| - достигший совершеннолетия,<br>не имеющий на иждивении детей;                                                                                                                                | 500,0             |
| - достигший совершеннолетия,<br>имеющий на иждивении одного или несколько<br>несовершеннолетних детей (в данном случае моральный вред<br>компенсируется в том числе несовершеннолетним детям) | 800,0             |

2.3 Для получения выплаты компенсации морального вреда член семьи Работника предоставляет в отдел по социальным вопросам ВСМПО/АВИСМА:

- заявление (заполняется при подаче документов);
- паспорт;
- документы, подтверждающие родство;
- реквизиты счёта банковской карты для перечисления компенсации морального вреда, подтверждённые банком.

Документы для получения выплаты компенсации морального вреда от лица несовершеннолетнего предоставляются его законным представителем.

2.4 Отдел по социальным вопросам ВСМПО/АВИСМА оформляет с каждым членом семьи Работника, претендующим на компенсацию морального вреда, соглашение о размере единовременной выплаты компенсации морального вреда (далее - соглашение). Соглашение оформляется в 2-х экземплярах.

3 Компенсация расходов на погребение и единовременная выплата компенсации морального вреда не подлежат обложению НДФЛ.

## **Порядок направления Работников Корпорации на реабилитационное лечение в профилакторий «Чайка» ООО «АВИСМА-МЕД»**

1 Медицинская реабилитация - комплекс мероприятий медицинского и психологического характера, направленных на полное или частичное восстановление нарушенных и (или) компенсацию утраченных функций пораженного органа либо системы организма, поддержание функций организма в процессе завершения остро развившегося патологического процесса или обострения хронического патологического процесса в организме, а также на предупреждение, раннюю диагностику и коррекцию возможных нарушений функций поврежденных органов либо систем организма, предупреждение и снижение степени возможной инвалидности, улучшение качества жизни, сохранение работоспособности пациента и его социальную интеграцию в общество. (Статья 40. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

2 Медицинская реабилитация в Корпорации осуществляется в профилактории «Чайка» ООО «АВИСМА-МЕД» и включает в себя комплексное применение природных лечебных факторов, лекарственной, немедикаментозной терапии и других методов.

3 Медицинская реабилитация в профилактории «Чайка» является системой профилактических мер, связанных с поддержанием работоспособности трудового коллектива и направлена на:

- активацию защитно-приспособительных реакций организма в целях профилактики заболеваний;
- восстановление и (или) компенсацию функций организма, нарушенных вследствие травм, операций и хронических заболеваний, уменьшение количества обострений, удлинение периода ремиссии, замедление развития заболеваний и предупреждение профессиональных заболеваний.

4 Решение о направлении Работника на реабилитацию, сроках реабилитации принимает лечащий врач (участковый врач – терапевт) (ВСМПО – «МСЧ Тирус», АВИСМА – ООО «АВИСМА-МЕД»), руководствуясь медицинскими показаниями и противопоказаниями для проведения реабилитации. Работнику на руки выдается направление на медицинскую реабилитацию (форма 057/у-04), о чем лечащий врач делает соответствующую запись в медицинской карте амбулаторного больного.

5 Работник направляется на реабилитацию в соответствии с графиком заездов в профилакторий «Чайка» не ранее 6 месяцев с окончания периода прохождения предыдущей медицинской реабилитации и не более одного раза в течение календарного года. Курс реабилитации устанавливается в зависимости от комплекса проводимых реабилитационных мер.

6 Работник, имеющий показания для реабилитации, желающий пройти курс оздоровления, обязан заполнить заявку о направлении его на реабилитационное лечение и направить ее в отдел по социальным вопросам ВСМПО/АВИСМА.

Специалист ОСВ ВСМПО/АВИСМА, получив заявку, согласовывает с Работником дату заезда на реабилитацию в соответствии с графиком заездов и осуществляет бронирование номера в профилактории.

7 За две недели до даты заезда специалисты по социальным вопросам ВСМПО/АВИСМА информируют Работника о порядке оформления направления на реабилитацию и заезде в профилактории «Чайка».

8 Отдел по социальным вопросам ВСМПО формирует на каждый заезд список Работников ВСМПО, направленных на реабилитационное лечение, и отправляет его по электронной почте в «МСЧ Тирус» и ООО «АВИСМА-МЕД».

Отдел по социальным вопросам АВИСМА формирует на каждый заезд список Работников АВИСМА, направленных на реабилитационное лечение, и отправляет его по электронной почте в ООО «АВИСМА-МЕД».

Специалист ООО «АВИСМА-МЕД» получив списки работников ВСМПО/АВИСМА на реабилитационное лечение, осуществляет бронирование номеров в профилактории «Чайка».

9 Работник с направлением на реабилитацию в назначенный срок заезжает в профилакторий «Чайка». При невозможности заезда Работник информирует специалиста ОСВ ВСМПО/АВИСМА не позднее 7 дней до начала заезда.

10 Работник, направленный на реабилитационное лечение, обязан пройти весь назначенный курс. В случае, если Работник нарушает лечебно-реабилитационный режим и распорядок, установленный в профилактории «Чайка», администрация профилактория имеет право сообщить о нарушениях по месту работы Работника и досрочно выписать его.

**Положение  
о выплате единовременной материальной помощи на хозяйственное обзаведение  
гражданам, уволенным в запас из Вооруженных Сил РФ**

1 Единовременная материальная помощь на хозяйственное обзаведение (далее – материальная помощь) выплачивается гражданам, уволенным в запас из Вооруженных Сил РФ.

2 Материальная помощь выплачивается Работникам, заключившим трудовой договор с Корпорацией не позднее трех месяцев с момента увольнения в запас и отработавшим в Корпорации не менее одного месяца с момента трудоустройства после увольнения в запас.

Право на материальную помощь сохраняется в течение шести месяцев с момента заключения трудового договора с Корпорацией.

При подписании трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника с порядком получения материальной помощи.

3 Условия для получения материальной помощи:

- Корпорация является первым местом работы после увольнения в запас;
- положительная характеристика, подписанная руководителем соответствующего структурного подразделения.

4 Для получения материальной помощи Работник обращается с личным заявлением на получение единовременной материальной помощи в отдел кадрового администрирования ВСМПО/ отдел по управлению персоналом АВИСМА для оформления дополнительного соглашения к трудовому договору с обязательством отработать в Корпорации не менее 1 года

5 Дополнительное соглашение оформляется в трех экземплярах: 1 – Работнику, 1 – в бухгалтерию, 1 – в личное дело Работника.

6 Размер материальной помощи равен трем размерам минимального уровня первой группы по оплате труда за месяц, на дату заключения Дополнительного соглашения о выплате материальной помощи.

7 Выплата материальной помощи производится в течение одного месяца с момента заключения дополнительного соглашения.

8 При расторжении трудового договора с Корпорацией раньше срока, указанного в дополнительном соглашении, Работник возвращает часть выплаченной ему материальной помощи пропорционально неотработанному времени в Корпорации с момента трудоустройства после увольнения в запас. Расчет суммы, подлежащей возврату в соответствии с дополнительным соглашением, производит бухгалтерия. Невозвращенная часть материальной помощи удерживается из сумм, подлежащих выплате Работнику при увольнении. При возникновении спорных вопросов решение о возврате выплаченной материальной помощи принимает директор по управлению персоналом либо его заместитель.

**Положение  
о выплате единовременной материальной помощи на хозяйственное обустройство  
иногородним Работникам**

1 Единовременная материальная помощь на хозяйственное обустройство (далее – материальная помощь) выплачивается иногородним Работникам, с которыми заключено Соглашение о трудоустройстве.

Соглашение о трудоустройстве заключается с иногородними выпускниками образовательных учреждений РФ (очная форма обучения), имеющим востребованные дефицитные профессии/направления подготовки:

– начального и среднего профессионального образования – как приглашенным на работу после прохождения производственной практики в Корпорации, так и обратившимся по собственной инициативе для трудоустройства в Корпорацию;

– высшего образования – как заключившим с Корпорацией в период обучения в образовательных учреждениях Договоры о целевой подготовке/целевом обучении, и прибывшим после окончания обучения в Корпорацию в установленные сроки для трудоустройства и заключения трудового договора, так и обратившимся по собственной инициативе для трудоустройства в Корпорацию

2 Соглашение о трудоустройстве оформляется в подразделении (комплексе/цехе, отделе/управлении) в трех экземплярах (1 – Работнику, 1 – в бухгалтерию, 1 – в личное дело Работника) и передается в отдел кадрового администрирования ВСМПО /отдел по управлению персоналом АВИСМА на согласование и для подписи Работодателем.

Подписанное Соглашение о трудоустройстве передается в бухгалтерию для начисления материальной помощи.

3 Размер материальной помощи равен двум размерам минимального уровня первой группы по оплате труда за месяц, на дату заключения Дополнительного соглашения о выплате материальной помощи.

4 Выплата материальной помощи производится в течение одного месяца от даты трудоустройства в Корпорацию после окончания образовательного учреждения.

5 При расторжении трудового договора с Корпорацией раньше срока, указанного в Соглашении о трудоустройстве, работник возвращает часть выплаченной материальной помощи пропорционально неотработанному времени. Расчет суммы, подлежащей возврату в соответствии с Соглашением о трудоустройстве, производит бухгалтерия. Невозвращенная часть материальной помощи удерживается из сумм, подлежащих выплате работнику при увольнении. При возникновении спорных вопросов решение о возврате выплаченной материальной помощи принимает директор по управлению персоналом либо его заместитель.

**Положение  
о предоставлении социального отпуска беременным женщинам**

1 Социальный отпуск предоставляется беременным женщинам, состоящим на учете в медицинском учреждении и имеющим:

- срок беременности – не менее 12 недель;
- стаж работы в Корпорации – не менее одного года.

Стаж работы в Корпорации рассчитывается в соответствии с Положением П 12-24-043 «О поощрении за непрерывный стаж работы».

2 Социальный отпуск предоставляется с момента постановки на учет независимо от стажа работы в Корпорации:

- женщинам, при наличии вредных производственных факторов с классами 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4 на их рабочем месте, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- женщинам, работающим по профессии: маляр, штукатур-маляр.

3 Расчет отпускных в связи с социальным отпуском производится в размере, установленном для оплаты отпусков по беременности и родам в соответствии с законодательством РФ.

Выплата отпускных в связи с социальным отпуском производится за отчетный месяц ежемесячно в окончательное перечисление заработной платы 11 числа месяца, следующего за отчетным, согласно пункту 5.5 Коллективного договора.

4 В период, когда женщина имеет право на отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет, социальный отпуск по беременности следующим ребенком не предоставляется.

Если право на социальный отпуск по беременности возникло в период нахождения женщины в очередном/ ученическом отпуске, то социальный отпуск предоставляется по окончании очередного/ ученического отпуска.

Если на момент наступления права на социальный отпуск по беременности у работницы имеются заработанные и неиспользованные дни основного и дополнительного отпусков, то они по желанию работницы могут быть ей предоставлены до оформления социального отпуска, независимо от того, включены эти дни в график отпусков или нет.

5 Порядок оформления социального отпуска изложен в Положении П 12-11-001 «О порядке предоставления и оплаты отпусков и дополнительных выходных дней». Социальный отпуск оформляется при предъявлении медицинской справки, где указан срок беременности (либо медицинской справки о постановке на учет – для женщин, работающих во вредных условиях труда, и женщин, работающих по профессиям: маляр, штукатур-маляр).

**Положение  
об оказании Работникам единовременной материальной помощи  
при рождении ребенка**

1 Работодатель оказывает Работнику единовременную материальную помощь при рождении ребенка (далее – материальную помощь):

- одному из родителей;
- одному из усыновителей.

В случае рождения (усыновления) двух и более детей материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

2 Для получения материальной помощи Работник представляет в отдел по социальным вопросам ВСМПО/ АВИСМА следующие документы:

- заявление (заполняется при подаче документов);
- пропуск;
- свидетельство о рождении ребенка или свидетельство об установлении усыновления.

3 Выплата материальной помощи производится перечислением в банк на расчетный счёт Работника.

4 Материальная помощь выплачивается Работнику:

- если на момент рождения ребёнка заявитель являлся работником Корпорации;
- в течение шести месяцев со дня рождения ребёнка.

5 Материальная помощь не выдается Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) в течение предыдущих 12 месяцев до дня рождения ребенка.

6 Размер выплаты устанавливается Совместным приказом-постановлением Работодателя и Профсоюза.

**Положение  
об оказании Работникам ежемесячной материальной помощи  
по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет**

1 Работодатель оказывает ежемесячную материальную помощь по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет (далее – материальная помощь) Работнику:

- имеющему стаж работы в Корпорации не менее 2 лет;
- находящемуся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет.

В исключительных случаях при наложении периодов отпусков по беременности и родам, по уходу за другим ребенком до 1,5 лет оформление отпуска по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет не требуется, но материальная помощь при этом выплачивается.

В случае если Работник имеет двух и более детей в возрасте от 1,5 до 3 лет, материальная помощь выплачивается на каждого ребёнка.

2 Для получения материальной помощи Работник предоставляет специалисту БТиЗ цеха на ВСМПО/ ответственному за ведение табельного учета цеха в АВИСМА следующие документы:

- заявление (заполняется при подаче документов по форме, установленной П 12-11-001 «О порядке предоставления и оплаты отпусков и дополнительных выходных дней»);
- свидетельство о рождении (на каждого ребёнка).

3 Выплата материальной помощи производится перечислением в банк на расчетный счет Работника.

4 Материальная помощь назначается с даты достижения ребенком 1,5 лет по дату достижения ребенком трех лет включительно.

5 Если Работник прерывает отпуск по уходу за ребёнком и оформляет очередной, социальный, ученический отпуск или выходит на работу в режиме неполного рабочего дня выплата материальной помощи прекращается.

При возобновлении отпуска по уходу за ребёнком назначение выплаты материальной помощи оформляется вновь в порядке, установленном настоящим Положением и нормативными актами Корпорации.

6 Размер выплаты устанавливается Совместным приказом-постановлением Работодателя и Профсоюза.

**Положение  
об оказании ежемесячной материальной помощи Работникам,  
имеющим трех и более детей**

1 Работодатель выплачивает ежемесячную материальную помощь Работнику, имеющему трех и более детей (далее – материальная помощь) на каждого ребенка в возрасте до 16 лет (до 18 лет на ребёнка, являющегося учащимся или студентом образовательного учреждения очной формы обучения).

Многодетная мать – Работница, имеющая на иждивении трех и более детей, в свидетельстве о рождении которых она указана как мать.

Многодетный отец – Работник, имеющий на иждивении трех и более детей, в свидетельстве о рождении которых он указан как отец, находящийся в зарегистрированном браке с их матерью.

Если оба родителя являются Работниками Корпорации, то материальная помощь выплачивается только одному Работнику.

2 Для выплаты материальной помощи Работник предоставляет в отдел по социальным вопросам ВСМПО/АВИСМА следующие документы:

- заявление (заполняется при подаче документов);
- паспорт;
- свидетельства о рождении детей;
- свидетельство о браке для многодетных отцов;
- справки с места учебы детей старше 16 лет.

3 Материальная помощь выплачивается Работнику с даты рождения третьего ребенка, но не более чем за шесть предыдущих месяцев от даты подачи заявления.

4 Выплата материальной помощи производится перечислением на расчетный счет Работника в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

5 Выплата материальной помощи прекращается:

- при достижении ребенком возраста, указанного в пункте 1 настоящего Положения;
- на срок действия дисциплинарного взыскания;
- с даты увольнения Работника из Корпорации.

6 Выплата материальной помощи на детей старше 16 лет, обучающихся по очной форме обучения, осуществляется при предоставлении Работником в срок до 30 сентября справки с места учёбы ребёнка с датой выдачи в сентябре текущего года. В случае несвоевременного предоставления справки выплата материальной помощи прекращается и возобновляется с даты ее предоставления.

7 Размер выплаты устанавливается Совместным приказом-постановлением Работодателя и Профсоюза.

**Положение  
об оказании ежемесячной материальной помощи Работникам,  
имеющим детей-инвалидов**

1 Работодатель выплачивает ежемесячную материальную помощь Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте от 3 до 18 лет, нуждающегося в постоянном уходе и не посещающего детский сад (школу) по медицинским показаниям.

Материальная помощь не выплачивается в случае, если ребенок находится на полном государственном обеспечении.

2 Для получения материальной помощи Работник предоставляет в отдел по социальным вопросам ВСМПО/АВИСМА следующие документы:

- заявление (заполняется при подаче документов);
- паспорт;
- свидетельство о рождении ребенка,
- медицинскую справку о том, что ребенок нуждается в постоянном уходе и не может посещать детский сад (школу) по медицинским показаниям;
- справку из образовательного учреждения об обучении ребенка на дому;
- справку медико-социальной экспертизы (справка МСЭ).

3 Материальная помощь назначается Работнику с даты установления ребенку инвалидности, указанной в справке МСЭ, но не более чем за шесть предыдущих месяцев от даты подачи заявления.

4 Выплата материальной помощи производится перечислением на расчетный счет Работника в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

5 Выплата материальной помощи прекращается:

- с даты увольнения из Корпорации;
- при достижении ребёнком - инвалидом возраста 18 лет;
- на срок действия дисциплинарного взыскания.

6 Выплата материальной помощи на детей-инвалидов приостанавливается в случае окончания срока действия справки МСЭ об установлении инвалидности и не предоставления в отдел по социальным вопросам ВСМПО/АВИСМА данной справки по результатам очередного переосвидетельствования. В случае несвоевременного предоставления справки МСЭ выплата возобновляется с месяца её предоставления.

7 Размер выплаты устанавливается Совместным приказом – постановлением Работодателя и Профсоюза.

**Положение  
об оказании единовременной материальной помощи на погребение**

1 Работодатель оказывает единовременную материальную помощь (далее – материальная помощь) на погребение:

- Работника предприятия;
- неработающего, состоящего на учёте пенсионера Корпорации;
- близких родственников Работника предприятия (детей, супруга (и), родителей).

Материальная помощь выплачивается одному заявителю, взявшему на себя расходы по похоронам. На одного умершего выплачивается одна материальная помощь.

2 Для получения материальной помощи заявитель представляет в отдел по социальным вопросам ВСМПО/АВИСМА следующие документы:

- заявление (заполняется при подаче документов);
- паспорт;
- свидетельство о смерти;
- в случае смерти близкого родственника Работника – документы, подтверждающие родство.

Если заявитель не является близким родственником умершего, то материальная помощь облагается НДФЛ в соответствии с законодательством РФ, в этом случае дополнительно предоставляются:

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- свидетельство о постановке на учет физического лица в налоговом органе на территории РФ (ИНН).

3 Выплата материальной помощи производится через кассу либо перечислением в банк на счёт, указанный в заявлении.

4 Право на получение материальной помощи сохраняется в течение трех месяцев от даты смерти.

5 Размер выплаты устанавливается Совместным приказом-постановлением Работодателя и Профсоюза.

**Положение  
о предоставлении Работникам беспроцентных денежных займов  
на неотложные нужды, возникшие в случае пожара, потоп**

1 Беспроцентные денежные займы на возвратной основе, выдаваемые в случаях пожара, потоп, (далее – займы) предоставляются Работникам Корпорации на основании решения комиссии по распределению займов.

В состав комиссии по распределению займов входят:  
в городе Верхняя Салда:

- заместитель директора по управлению персоналом по корпоративной культуре и социальным вопросам
- начальник отдела кадрового администрирования ВСМПО
- начальник отдела по социальным вопросам ВСМПО (ОСВ ВСМПО);

в городе Березники:

- заместитель директора по управлению персоналом АВИСМА
- начальник отдела по управлению персоналом АВИСМА
- начальник отдела по социальным вопросам АВИСМА (ОСВ АВИСМА).

2 При работе в Корпорации нескольких членов семьи займ может быть предоставлен только одному из Работников не более одного раза в год.

3 Займ выдается в размере не более пяти средних месячных заработных плат Работника с погашением в срок от одного года до трёх лет в зависимости от размера займа.

4 Работник имеет право обратиться за предоставлением займа не позднее шести месяцев от даты, когда произошел пожар/ потоп.

5 Комиссия по распределению беспроцентных денежных займов определяет:

- степень нуждаемости работника в предоставлении займа с учетом нанесенного ущерба и материального положения Работника;
- сумму займа.

При отказе Работнику в выдаче займа, решение комиссии доводит до сведения заявителя представитель ОСВ ВСМПО / ОСВ АВИСМА.

6 Для получения займа Работник подает в ОСВ ВСМПО / ОСВ АВИСМА следующие документы:

- заявление с изложением сути проблемы;
- копию паспорта;
- ходатайство начальника цеха и председателя профкома цеха;
- документы, фото, подтверждающие факт случившегося;
- полис страхования имущества (при наличии);
- выписку из Единого государственного реестра прав на недвижимое имущество и сделок с ним.

Специалист ОСВ ВСМПО/ АВИСМА запрашивает в бухгалтерии ВСМПО/ Управлении учета хозяйственных операций АВИСМА:

- справку о средней заработной плате за 12 месяцев, предшествующих обращению;
- справку об удержаниях из заработной платы за 12 месяцев, предшествующих обращению.

Для определения степени нуждаемости, нанесенного ущерба, материального положения комиссия вправе дополнительно запросить у заявителя подтверждающие документы.

7 На основании решения комиссии по распределению беспроцентных займов:

- в г. Березники ОСВ АВИСМА оформляет договор,
- в г. В. Салда ОСВ ВСМПО оформляет договор

в трех экземплярах (по одному экземпляру для бухгалтерии, для хранения в отделе договорного и правового обеспечения и для заемщика).

8 В случае прекращения трудовых отношений с Корпорацией, в т.ч. в связи с переводом в дочернюю организацию, заемщик обязан погасить остаток задолженности по займу в полном объеме путем удержания из заработной платы (расчетных). При недостаточности средств – путем внесения денежных средств в кассу Корпорации. В случае отказа Работника от погашения долга по займу бухгалтерия представляет документы в дирекцию по правовым вопросам для взыскания задолженности в судебном порядке.

9 Займ не выдается Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, административное или уголовное нарушение в течение 12 месяцев, предшествующих обращению за займом.

**Положение  
о предоставлении кратковременного социального отпуска  
для решения неотложных социально-бытовых вопросов**

1 Социальные отпуска предоставляются Работникам для решения следующих вопросов:

| Назначение                                                                                                     | Количество календарных дней                                   | Необходимые подтверждающие документы                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Для организации своей свадьбы                                                                                  | 3 дня (включая день регистрации брака)                        | Справка из ЗАГСа либо свидетельство о регистрации брака                                                |
| В связи со свадьбой детей (один раз на одного ребенка)                                                         | 1 день в день свадьбы                                         | Справка из ЗАГСа либо свидетельство о регистрации брака; документы, подтверждающие родство             |
| В связи с рождением ребенка (для отца)                                                                         | день выписки жены из родильного дома                          | Свидетельство о регистрации брака<br>Свидетельство о рождении ребенка<br>Справка о выписке из роддома  |
| Первый день занятий в школе для одного из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей) первоклассника | до 4 часов                                                    | Свидетельство о рождении ребенка                                                                       |
| В связи с проходами сыновей в армию                                                                            | 1 день (один раз на каждого сына)                             | Свидетельство о рождении ребенка<br>Повестка из военкомата (копия повестки прикладывается к заявлению) |
| В связи с похоронами близких родственников (родителей (опекунов), супругов, детей (опекаемых))                 | до 5 дней со дня смерти (либо со следующего дня после смерти) | Документы, подтверждающие родство (договор опекунов)<br>Копия свидетельства о смерти родственника      |
| В связи с похоронами родных братьев, сестер, бабушек, дедушек, внуков, внучек, родителей мужа (жены)           | 1 день в день похорон                                         | Документы, подтверждающие родство<br>Копия свидетельства о смерти родственника                         |

2 В случае непредоставления Работником вышеуказанных документов отсутствие Работника на рабочем месте расценивается как прогул с применением мер, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

3 Все дни социального отпуска предоставляются непрерывно.

4 Если Работник в момент совершения события находился в очередном, учебном отпуске или отпуске без сохранения заработной платы, был временно нетрудоспособен или отсутствовал на работе по другим причинам (в том числе по причине выходного дня), социальный отпуск не предоставляется и на другой период не переносится.

Если отсутствие Работника совпало с частью социального отпуска продолжительностью 3 или 5 дней, то социальный отпуск оформляется на оставшееся количество дней (из общей продолжительности социального отпуска вычитается количество дней отсутствия), следующих за временем отсутствия или предыдущих времени отсутствия, с соблюдением правил, изложенных в настоящем Положении.

5 Неиспользованные дни вышеуказанных социальных отпусков с очередным отпуском не суммируются.

6 Социальный отпуск, в том числе и дни социального отпуска, совпавшие с нерабочими праздничными днями (согласно ст. 112 ТК РФ), которые являются рабочими по графику сменности Работника, оплачивается из расчета среднедневного заработка пропорционально продолжительности рабочего времени, попавшего на период социального отпуска.

7 Социальный отпуск (дополнительное время отдыха, предоставляемое в первый день занятий в школе) продолжительностью до 4 часов оплачивается исходя из среднечасовой ставки, рассчитанной в месяце, предыдущем месяцу, за который следует произвести оплату. Оплате подлежат только рабочие часы по графику работы (сменности), попадающие в промежуток времени с 7.00 до 17.00

**Положение о порядке  
предоставления путевок на лечение и отдых на льготных условиях  
Работникам ВСМПО и пенсионерам Корпорации**

1 Прием заявок на все виды путевок на лечение и отдых на льготных условиях осуществляется в отделе по социальным вопросам ВСМПО.

2 Путевки на льготных условиях для детей (далее – путёвки для детей) выдаются Работникам, являющимся отцами, матерями, опекунами, попечителями, приёмными родителями, и неработающим пенсионерам, являющимся отцами, матерями, опекунами, попечителями.

2.1 Путёвки для детей в детские оздоровительные лагеря/детские лагеря отдыха Корпорации «Тирус», «Чайка» (далее - детские лагеря) предоставляются на детей в возрасте от 6,5 до 15 лет включительно на дату заезда.

2.2 Путёвки для детей в профилакторий «Чайка» на заезд с родителями предоставляются на детей в возрасте от 3 до 16 лет включительно на дату заезда.

При наличии свободных путёвок на данные заезды допускается выдача путёвок Работникам на детей, являющихся внуками/внучками Работника при условии, что хотя бы один из родителей является также Работником Корпорации.

3 Работник имеет право на получение льготной путёвки в места отдыха, действующие на объектах Корпорации и её дочерних организаций:

- на ребёнка в профилакторий «Чайка» без учёта стажа работы в Корпорации;
- на себя и членов семьи на базу отдыха «Тирус» без учёта стажа работы в Корпорации;
- на ребёнка в детский лагерь при стаже работы в Корпорации не менее одного года.

4 Путевки для детей выделяются не более одной путевки на одного ребёнка в календарный год в каждое из мест отдыха, указанное в п. 2 настоящего Положения.

5 Выделение путевок для детей осуществляется комиссией по социальным вопросам ВСМПО, действующей в соответствии с П 12-37-009 Положением «О комиссии по социальным вопросам».

При распределении путевок комиссии по социальным вопросам ВСМПО рекомендуется учитывать:

- стаж работы в Корпорации;
- получение путевок Работником за последние два года.

6 Без решения комиссии по социальным вопросам ВСМПО путёвки в детский лагерь выделяются:

- 6.1 по решению Генерального директора в благотворительных целях;
- 6.2 сотрудникам лагерей, принятым на должности, относящиеся к работе с детьми.

7 Дополнительные условия предоставления путёвок, в том числе размер льготы, предоставляемой Работникам, пенсионерам Корпорации по каждому виду путёвок, определяется распорядительным документом.

8 Транспортные услуги по доставке детей в детский лагерь «Чайка» и обратно, услуги по медицинскому сопровождению в пути следования оплачиваются Работодателем.

9 Путевки на льготных условиях не выдаются Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, а также Работнику, в отношении которого установлено допущенное им грубое нарушение требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности в течение 12 месяцев, предшествующих обращению за путевкой.

10 Путевки на льготных условиях не выдаются Работнику, допустившему нарушение правил пребывания, установленных в базе отдыха, или передачу путевки другому лицу, в течение последующих трёх лет.

11 В случае принятия Работодателем решения о направлении средств на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний на санаторно-курортное лечение Работников, Работникам предоставляются путёвки, приобретаемые Работодателем за счёт собственных средств с последующим возмещением произведённых расходов из бюджета Социального фонда России (далее - путёвки на санаторно-курортное лечение за счёт средств СФР).

Путёвки на санаторно-курортное лечение за счёт средств СФР предоставляются:

|                                                                                                                                                                                           |                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Работникам, занятым на работах с вредными и опасными производственными факторами, которым по результатам медицинских осмотров за предыдущий год рекомендовано санаторно-курортное лечение | В соответствии с распорядительным документом, указанным в пункте 7 настоящего Приложения |
| Другим категориям Работников – в соответствии с нормативными актами Социального фонда России                                                                                              |                                                                                          |

12 При получении путёвки за счёт средств Корпорации, в том числе, санаторно-курортной путёвки с последующим возмещением расходов на её приобретение из средств СФР, Работнику предоставляется:

12.1 Право на приобретение путёвок для членов семьи (супруги, родители, дети) в рассрочку на 6 месяцев в то же место отдыха и на те же даты заезда.

12.2 Возможность компенсировать расходы на проезд (авиа, ж/д транспорт) к месту отдыха, находящемуся за пределами Свердловской области/Пермского края, и обратно.

Размер компенсации ежегодно устанавливается Работодателем.

Компенсация транспортных расходов включается в совокупный доход работника и подлежит налогообложению в соответствии с налоговым законодательством РФ.

13 Данный Порядок действует при благоприятной эпидемиологической ситуации. В случае введения ограничительных мер, связанных с угрозой распространения опасных вирусных инфекций, а также иных событий и обстоятельств, возникновение которых невозможно было предвидеть, Работодатель оставляет за собой право в одностороннем порядке нормативным актом изменить условия предоставления путёвок.

**Положение  
о распределении и выдаче путевок на льготных условиях  
Работникам АВИСМА и неработающим пенсионерам,  
состоящим на учете в Совете ветеранов АВИСМА**

1 Прием заявок, распределение и выдача всех видов путевок на лечение и отдых на льготных условиях осуществляется в отделе по социальным вопросам АВИСМА.

2 Путевки на льготных условиях для детей выдаются Работникам, являющимся отцами, матерями, опекунами, попечителями, приёмными родителями, и неработающим пенсионерам, состоящим на учете в Совете ветеранов АВИСМА, (далее – пенсионерам), являющимся отцами, матерями, опекунами, попечителями:

– в профилакторий «Чайка» на заезды родителей с детьми – на детей в возрасте от 3-х до 16 лет включительно;

– в детский оздоровительный лагерь «Чайка» – на детей в возрасте от 6,5 до 15 лет включительно;

При наличии свободных путёвок на данные заезды допускается выдача путёвок на льготных условиях Работникам на детей, являющихся внуками/внучками Работника при условии, что хотя бы один из родителей ребёнка является Работником Корпорации.

3 Путевки для детей на льготных условиях выдаются Работникам при стаже работы в Корпорации не менее 1 года с учетом:

– даты подачи заявления;

– не более одной путевки на летние заезды (июнь, июль, август) в каждое из мест отдыха, указанное в пункте 2 настоящего Положения;

– отсутствия дисциплинарных взысканий (замечание, выговор) в течение 12 месяцев, предшествующих обращению за путевкой.

4 Дополнительные критерии предоставления путёвок, а также размер льгот, предоставляемых Работникам и пенсионерам АВИСМА по каждому виду путёвок, ежегодно устанавливаются распорядительным документом по организации.

5 Порядок выдачи путевок для детей в ЗОЦ «Чайка»:

5.1 Оплата за льготные путевки в детский лагерь «Чайка» и профилакторий «Чайка» осуществляется Работником за наличный расчет, либо стоимость путевки вычитается из заработной платы на основании личного заявления Работника. Начисление и удержание налогов производится в соответствии с требованиями налогового законодательства РФ.

5.2 Специалист ОСВ АВИСМА:

– осуществляет сбор заявок (при необходимости с пакетом документов) от Работников на путёвки в детский лагерь «Чайка» / профилакторий «Чайка» в соответствии с графиками заездов;

– формирует список детей на заезд, в соответствии с критериями, установленными в пунктах 2-4 настоящего Положения;

– оформляет служебную записку на покупку детских путёвок и направляет её в ООО «АВИСМА-МЕД»;

– информирует Работника о выделенной путевке, оформляет и выдает путёвку Работнику не позднее 7 дней до начала заезда;

– направляет в ЗОЦ «Чайка» список детей для бронирования мест;

– оформляет платёжные документы на оплату путёвок.

5.3 При отказе от забронированной путевки Работник обязан сообщить об этом в ОСВ АВИСМА не позднее 7 дней до установленного срока заезда.

5.4 В случае отказа от заезда по выданной путевке:

- Работник обязан вернуть путевку в ОСВ АВИСМА в день отказа;
- по уважительной причине (медицинские противопоказания, болезнь) – решение о возврате Работнику стоимости льготной путевки принимает заместитель директора по управлению персоналом АВИСМА. Для рассмотрения вопроса работнику необходимо предъявить подтверждающие документы о невозможности заезда по уважительной причине;
- без уважительной причины - решение о возврате Работнику стоимости льготной путевки принимает заместитель директора по управлению персоналом АВИСМА. Работник лишается возможности приобретения на льготных условиях всех видов путевок в течение текущего и следующего года.

5.5 Работникам запрещается передавать и перепродавать путевки другим лицам. Работники, получившие путевку, несут материальную ответственность за утерю и порчу бланка путевки, являющегося документом строгой отчетности.

5.6 Если Работник, находящийся на реабилитации в профилактории «Чайка», на заезде родителей с детьми допустил: нарушение лечебно-оздоровительного режима, распорядка, установленного в профилактории, заезд другого лица, то Работника и его ребёнка досрочно выписывают из профилактория с сообщением по месту работы. Остаточная стоимость оплаченной детской путевки Работнику не возмещается, Работник лишается права получения всех видов путевок в течение текущего года и последующих двух лет.

5.7 При досрочном выезде ребёнка из детского лагеря / профилактория «Чайка» по решению родителей - остаточная стоимость детской путевки Работнику не возмещается.

6 Порядок работы с путевками для детей в ЗОЦ «Чайка»:

6.1 Специалист ОСВ АВИСМА:

- получает путевки в ООО «АВИСМА-МЕД»;
- хранит полученные путевки в ОСВ АВИСМА;
- выдает путевки Работникам АВИСМА;
- оформляет возврат нереализованных путевок в ООО «АВИСМА-МЕД».

6.2 Для подготовки отчетности специалист ОСВ АВИСМА представляет в Управление учета хозяйственных операций АВИСМА:

- товарные накладные на получение путевок;
- заявления Работников;
- ведомости на выдачу путевок Работникам;
- обратные талоны к путевкам.

6.3 Специалист Управления учета хозяйственных операций АВИСМА формирует отчетность по реализации путевок Работникам АВИСМА.

7. Предоставление Работникам путёвок на льготных условиях в санаторно-курортные организации РФ осуществляется:

- при наличии в Корпорации программ по оздоровлению Работников в санаторно-курортных организациях РФ;
- в случае принятия Работодателем решения о направлении средств на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний на санаторно-курортное лечение Работников - Работникам предоставляются бесплатные путёвки, приобретаемые Работодателем за счёт собственных средств

с последующим возмещением расходов из бюджета Социального фонда России (далее – путёвки на санаторно-курортное лечение за счёт средств СФР).

**7.1 Путёвки на санаторно-курортное лечение за счёт средств СФР предоставляются:**

|                                                                                                                                                                                             |                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Работникам, занятым на работах с вредными и опасными производственными факторами, которым по результатам медицинских осмотров за предыдущий год, рекомендовано санаторно-курортное лечение. | Бесплатно<br>(без оплаты НДФЛ) |
| Другим категориям Работников, в соответствии с нормативными актами Социального фонда России.                                                                                                |                                |

**7.2 Путевки на льготных условиях в санаторно-курортные организации РФ предоставляются Работникам при их наличии, с учетом:**

- даты подачи заявки;
- стажа непрерывной работы в АВИСМА;
- неполучения путевок на льготных условиях за последние два года;
- отсутствия дисциплинарных взысканий (замечание, выговор) в течение 12 месяцев, предшествующих обращению за путевкой.

**7.3 Дополнительные критерии предоставления путёвок в санаторно-курортные организации РФ, а также размер льгот, предоставляемых Работникам, ежегодно устанавливаются распорядительным документом, указанным в пункте 4 настоящего Приложения.**

**7.4 При получении путёвки на льготных условиях Работнику предоставляется:**

- право на приобретение путёвок для членов семьи (супруги, родители, дети) в то же место отдыха и на те же даты заезда с предоставлением возможности оплаты стоимости путёвки в рассрочку путём удержания из заработной платы Работника на срок не более 6 месяцев;
- возможность компенсировать расходы на проезд (авиа, ж/д транспортом) к месту отдыха, находящемуся за пределами Пермского края, и обратно. Размер компенсации ежегодно устанавливается Работодателем. Компенсация транспортных расходов включается в совокупный доход работника и подлежит налогообложению в соответствии с налоговым законодательством РФ.

**7.5 В случае отказа от забронированной путёвки:**

- по уважительной причине (медицинские противопоказания, тяжелая болезнь, смерть близких родственников (супруги, родители, дети), стихийные бедствия и катастрофы), решение о возврате Работнику стоимости льготной путевки, внесённой (удержанной из заработной платы по договору рассрочки), принимает заместитель директора по управлению персоналом АВИСМА. Для рассмотрения вопроса работнику необходимо предъявить подтверждающие документы о невозможности заезда по уважительной причине;
- без уважительной причины, решение о возврате Работнику стоимости льготной путевки, внесённой (удержанной из заработной платы по договору рассрочки), принимает заместитель директора по управлению персоналом АВИСМА. Работник лишается возможности приобретения всех видов путевок на льготных условиях в течение текущего и последующих двух лет.

**8 Данный Порядок действует при благоприятной эпидемиологической ситуации. В случае введения ограничительных мер, связанных с угрозой распространения опасных вирусных инфекций, а также иных событий и обстоятельств, возникновение которых невозможно было предвидеть, Работодатель оставляет за собой право в одностороннем порядке нормативным актом изменить условия предоставления путёвок.**