

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ  
**К**ОТРАСЛЕВОМУ ТАРИФНОМУ СОГЛАШЕНИЮ

Стороны, подписавшие договор

От лиц наемного труда

|  |  |
| --- | --- |
| Якутская республиканская профорганизация Общероссийского профсоюза авиационных работников | Председатель  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Н. Дегтярев  м.п. |

Со стороны исполнительного органа государственной власти РС(Я)

|  |  |
| --- | --- |
| Министерство транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия) | Министр  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.М. Сивцев  м.п. |

От работодателей

|  |  |
| --- | --- |
| АО «Авиакомпания«Якутия» | Генеральный директор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.С. Винокуров  м.п. |
| АО «Аэропорт Якутск» | Генеральный директор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.С. Игнатенко  м.п. |
| АО «Главное агентство воздушных сообщений РС(Я)» | Генеральный директор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Э.А. Прозатет  м.п. |
| АО «Авиакомпания «Полярные авиалинии» | Генеральный директор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Винокуров  м.п. |
| ОАО «Вычислительный Центр Якутавиа» | Генеральный директор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Лушин  м.п. |

Отметки о замечаниях и дополнениях:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№ регистрации:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Зарегистрирован: «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г.

Зарегистрировал:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. [Стороны, заключившие соглашение 5](#bookmark1)
2. [Общие положения 5](#bookmark2)
3. [Сроки действия 6](#bookmark3)
4. [Сфера действия соглашения 6](#bookmark4)
5. [Оплата труда 6](#bookmark5)

[Особенности регулирования оплаты труда работников летных профессий 8](#bookmark6)

Особенности регулирования оплаты труда инженерно-технического персонала инженерно-авиационных служб…….8

1. Охрана труда 9
2. [Социальные гарантии, льготы и компенсации 11](#bookmark7)
3. [Работа с молодежью 14](#bookmark8)
4. [Работа с персоналом 16](#bookmark9)

Особенности регулирования трудовых отношений работников летных профессий 17

1. [Гарантии профсоюзной деятельности 17](#bookmark12)
2. [Обязательства сторон соглашений 20](#bookmark14)
3. [Контроль за выполнением соглашения 20](#bookmark15)
4. [Ответственность сторон соглашения 20](#bookmark16)
5. [Порядок внесения в соглашение изменений и дополнений …………………………………………………………………………………………….21](#bookmark17)
6. [Разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов) …………………………………………………………………………………………..…21](#bookmark19)
7. [Порядок и условия присоединения к соглашению 21](#bookmark21)

Рекомендуемые тарифные сетки коэффициентов 21

1. Стороны, подписавшие Соглашение 21

1. СТОРОНЫ, ЗАКЛЮЧИВШИЕ СОГЛАШЕНИЕ

1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение (далее по тексту - Соглашение) заключается между Министерством транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия) в лице представителя - Департамента воздушного транспорта (далее по тексту - ДВТ РС(Я)), Работодателями в лице: АО «Авиакомпания Якутия», АО «Аэропорт Якутск», АО «Авиакомпания «Полярные авиалинии», АО «Главное агентство воздушных сообщений» Республики Саха (Якутия), ОАО «Вычислительный Центр Якутавиа» (далее по тексту - Предприятие) и Профсоюзом авиаработников Республики Саха (Якутия) - Якутской республиканской (территориальной) профсоюзной организацией Общероссийского профсоюза авиационных работников (далее ЯР(Т)ПО ОПАР), в целях стабильной работы воздушного транспорта Республики Саха (Якутия), удовлетворения потребностей экономики государства и граждан в авиаперевозках, безопасности полетов, сохранения уровня социальной защищенности работников отрасли и регулирования вопросов занятости на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений и их представителей.
2. Стороны исходят из признания Профсоюза авиаработников воздушного транспорта Республики Саха (Якутия) в качестве законного представителя интересов работников.
3. Стороны принимают на себя обязательства по настоящему Соглашению в пределах своих полномочий.
4. Работодатели и их представители признают Якутскую республиканскую (территориальную) профсоюзную организацию Общероссийского профсоюза авиационных работников (ЯР(Т)ПО ОПАР) полноправным представителем работников предприятий и организаций воздушного транспорта Республики Саха (Якутия).
5. Работодатели и их представители также признают иные профсоюзные организации, зарегистрированные в Минюсте в установленном порядке, какпредставителей работников, входящих в эти профсоюзы на уровне предприятий и организаций.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Соглашение является правовым актом, направленным на обеспечение согласованных интересов работников и Работодателей, по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними экономических отношений, и обязательно для Работодателей и работников, на которых оно распространяется.
2. Соглашение устанавливает принципы регулированиясоциально-трудовых отношений и является основой для заключения Коллективных и трудовых договоров и не ограничивает права предприятий в расширении социальных гарантий, льгот и компенсаций и оплаты труда за счет собственных средств. Условия Коллективных договоров отдельных предприятий не могут ухудшать положения работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателями, заключившими настоящее Соглашение (далее авиаработники) по сравнению с настоящимСоглашением.
3. Стороны обязуются строить свои отношения на основе сотрудничества, доверия, уважения друг к другу, стремления решать возникшие проблемы путем переговоров, отказа от конфронтации.
4. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, в случае запроса, обязаны в месячный срок давать совместное толкование положений Соглашения и разъяснения по вопросам его применения. Разъяснения по вопросам применения настоящего Соглашения, даваемые в одностороннем порядке Работодателями или Профсоюзами, не имеют юридической силы.
5. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ
   1. Соглашение вступает в силу с 14 марта 2022 года и действует по 14 марта 2025 года. Соглашение может быть пролонгировано по решению сторон, заключивших Соглашение. Стороны не позднее, чем за три месяца до окончания срока его действия, должны принять решение о его пролонгации или заключении нового Соглашения.
6. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ
   1. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить от его имени, а также на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.
   2. Если Работодатели, в соответствии с порядком, установленным статьей 48 ТК РФ, в течение 30 календарных дней со дня официального подписания предложения о присоединении к Соглашению не представили в комиссию по заключению Отраслевого Тарифного Соглашения по воздушному транспорту Республики Саха (Якутия) на 2022-2025 годы письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на этих Работодателей со дня официального подписания этого предложения.
   3. Настоящее Соглашение распространяется на соответствующие предприятия и организации воздушного транспорта Республики Саха (Якутия) независимо от формы собственности и организационно-правовой формы, осуществляющие авиационную деятельность.
7. ОПЛАТА ТРУДА
   1. Работодатель своевременно и в полном объеме обеспечивают выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3-й квартал предыдущего года.
   2. Формы, системы оплаты труда и размеры тарифных ставок (должностных окладов), а также порядок и сроки их изменения устанавливаются Предприятиями самостоятельно в зависимости от профессии, квалификации, сложности, вредности, напряженности условий труда и включаются в Коллективные договоры, локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством РФ.

Настоящее Соглашение является минимальной гарантией. Работодательимеет право устанавливать доплаты к заработной плате работников, исходя из квалификации, производительности труда, потребностей авиапредприятия (организации).

* 1. Работодатель обязуется обеспечить повышение заработной платы по мере роста производительности труда, и экономии затрат с учетом уровня прожиточного минимума. Порядок и размеры оплаты труда определяются в Коллективном договоре, не противоречащие Федеральному закону.

Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом не реже чем один раз в год рассматривает вопросы повышения уровня реального содержания заработной платы с целью индексации. Порядок, сроки и размеры индексации определяются Коллективными договорами с учетом уровня прожиточного минимума по Республике Саха (Якутия).

* 1. В соответствии со статьей 134 Трудового Кодекса РФ в целях защиты реального уровня заработной платы работников от негативного влияния повышения потребительских цен на товары и услуги, Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном ТК РФ и Коллективном договором с учетом рекомендаций Республиканского (регионального) соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия),Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)». Порядок, сроки и размеры индексации определяются Коллективными договорами.
  2. Для отдельных категорий работников в Коллективных договорах Предприятий устанавливаются дополнительные компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки:
* за работу в особых и вредных условиях;
* за работу в ночное время;
* заквалификации (класс, категория);
* за сложность выполняемых работ в зависимости от обслуживаемого оборудования;
* за выполнение работ, связанных с обеспечением безопасности полетов;
* запрофессиональноемастерство;
* за работу с меньшей численностью;
* за совмещение должностей временно отсутствующих работников;
* зарасширениезонобслуживания;
* за применение в работе иностранного языка;

- по выслуге лет; и другие

Стаж работы в ГА устанавливается с применением пр. МГА № 150-74 от 31.07.1974г. «О порядке назначения и выплаты ежегодного единовременного вознаграждения за выслугу лет в гражданской авиации и Госавианадзоре СССР» и дополнениями к нему.

* 1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретные даты выплаты заработной платы работникам устанавливаются в одном из документов Предприятия (правилах внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором или трудовым договором) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Выплата заработной платы производится два раза в месяц. Конкретные даты выплаты заработной платы работникам фиксируются в Коллективных договорах Предприятий согласно Трудового Кодекса РФ.
  2. Министерство транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия) совместно со Сторонами обеспечивает реализацию мероприятий по повышению транспортной доступности, повышению уровня авиационного обслуживания населения и экономики Республики Саха (Якутия), обеспечению высокой эффективности и безопасности воздушных перевозок в соответствии с действующими в гражданской авиации требованиями и правилами и принятыми программами развития отрасли и предприятий.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ ЛЕТНЫХ ПРОФЕССИЙ

* 1. Минимальные расчетные ставки для оплаты труда работникам устанавливаются Предприятием самостоятельно по группам сложности:
* часовые, километровые;
* порейсовые.
  1. Размер и порядок оплаты труда для работников ЛС определяется Предприятиями самостоятельно и отражается в Коллективных договорах, в том числе устанавливаться доплаты (принимаются совместно с профсоюзной организацией и работодателем в ходе коллективных переговоров при принятии коллективного договора):
* оплата за полет в качестве служебного пассажира;
* оплата за полет в качестве сменного экипажа для выполнения полетов вне базы по распоряжению Работодателя;

- оплата при полетах в аэродромных условиях по программе «Полеты

в особых условиях»;

- оплата аэродромных полетов (тренировка, облет);

- оплата перегонки ВС с одним отказавшим двигателем;

- оплата при посадках на горные аэродромы;

- оплата работникам, отстраненным от выполнения летной работы в

связи с авиационным происшествием или инцидентом и др.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ИНЖЕНЕРНО-АВИАЦИОННЫХ СЛУЖБ

* 1. Размер и порядок оплаты труда для работников ИАС определяется Предприятиями самостоятельно и отражается в Коллективных договорах, в том числе устанавливаются доплаты (принимаются совместно с профсоюзной организацией и работодателем в ходе коллективных переговоров при принятии коллективного договора):

-при выполнении инженерно-техническим персоналом (ИТП) перелетов на борту ВС –(определяется локальным нормативным актом Предприятия.

- за работу в составе сокращенной бригады при выполнении ТО ВС вне места постоянного базирования;

- за время работы без технического контроля другими должностными лицами (личное клеймо, допуск);

- в период освоения новых ВС - за первый год эксплуатации;

- за работу в безангарных условиях за период выполнения периодических форм ТО;

- за руководство бригадой;

- за время проведения стажировки по подготовке работников;

- за выполнение ТО двух и более типов ВС 1-4 класса или одного из типов широкофюзеляжных самолетов по периодическим видам регламента (не включая их модификации и допуски по видам АиРЭО), имеющим допуск, сертификат на ТО ВС не превышающих количества ВС - за каждый допуск, сертификат;

- за выполнение ТО двух и более типов ВС по оперативным видам регламента, имеющим допуски, сертификаты на ТО ВС, но не более количества ВС - за каждый допуск, сертификат (в соответствии с установленными требованиями федеральных авиационных правил);

- за освоение смежных специальностей в рамках специализации профессии (по АиРЭО; за выполнение ТО электрооборудования, приборного оборудования, радиооборудования ВС) - за каждый допуск, начиная со второго, исходя из потребностей Предприятия;

- за квалификацию работникам Предприятий к должностному окладу (тарифу) выплачивается надбавка. Размер надбавки определяется Коллективным договором предприятия.

1. ОХРАНА ТРУДА
   1. Работодатель и профсоюзная организация путем контроляобеспечивают безопасные условия и охрану труда работников в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и Соглашением.
   2. Работодатель в соответствии с разделом X. ТК РФ ст.226 обязуется выделять средства, согласно действующего Законодательства на улучшение условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Конкретный размер средств на мероприятие по охране труда устанавливается в Коллективном договоре Предприятия.

* 1. Работники Предприятий обеспечиваются бесплатно сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Минтруда России от 19.06.2017 N 507н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам авиационной промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», а также с другими нормативно правовыми актами по охране труда РФ.

Отсутствие возможности обеспечения спецодеждой является основанием переноса срока ее носки. Срок носки спецодежды считается с момента ее получения.

Порядок использования, выдачи и замены, хранения, чистки спецодежды, спецобуви и др. СИЗ включается в Коллективные договоры Предприятий.

Работники имеют право выкупать спецодежду по остаточной стоимости до истечения срока носки (порчи) и при увольнении (уходе на пенсию).

* 1. Работодатель обеспечивает доставку экипажей от авиационно - диспетчерского пункта к ВС и обратно, если расстояние от авиационно - диспетчерского пункта до ВС более 500 метров или при неблагоприятных погодных условиях.
  2. Нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников ВТ РС(Я), работа которых связана с вредными условиями труда, с безопасностью полетов, с движением транспортных средств, с непрерывностью перевозочного процесса и обслуживанием пассажиров, регулируются соответствующими Положениями, Коллективными договорами и Правилами внутреннего трудового распорядка Предприятий.
  3. Работникам гражданской авиации предоставляются ежегодные и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии:
* сост. 114-128 ТК РФ;
* приказом МГА ССР № 50 от 13.03.1986г. «О переиздании правил предоставления дополнительных отпусков работникам ГА за работу в особых условиях»;
* результатами специальной оценки условий труда или до окончания срока действия аттестации рабочих мест по условиям труда. Условия и порядок их предоставления определяется Коллективным договором Предприятия.
  1. Работодатель проводит за счет средств Предприятия предварительные и периодические медицинские осмотры (освидетельствования) по результатам СОУТ (специальной оценки условий труда) на основании действующих нормативных документов,а также выделяет средства на проведение лечебно-профилактических и реабилитационных мероприятий, укрепление здоровья работников. Размеры этих средств определяются Коллективным договором Предприятия.
  2. Работодатели Предприятий совместно с Профсоюзными организациями обеспечивают выполнение подразделениями обязательств по выводу работающих из вредных условий труда, приведение рабочих мест в соответствие с нормами и правилами охраны труда, проводят обследование условий труда, быта, отдыха, питания и медицинского обслуживания летного,технического состава, работающего на оперативных точках.
  3. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законодательством РФ.
  4. Работодатель обеспечивает своевременную выдачу смывающих средств работникам, работа которых связана с загрязнениями, по нормам и правилам на основании действующих нормативных документов (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами»).
  5. Работодатель обеспечивает своевременную выдачуработникам молока или других равноценных продуктов или денежную компенсацию по результатам СОУТ (специальной оценки условий труда) на основании действующих нормативных документов:приказМинздравсоцразвития РФ от 16.02.2009г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов»; «Порядка осуществления компенсационнойвыплаты в размере,эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» и «Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

**6.12.** Развивать и совершенствовать систему обучения и проверки знаний требований охраны труда работников. Заключать договора с центрами по обучению по охране труда, имеющие опыт обучения специалистов на воздушном транспорте. Рекомендовать обучение или повышениеквалификации по охране труда руководителей проводить в центрах по охране труда или учебных центрах гражданской авиации и Филиале Аэронавигации Северо-Восточной Сибири, Института аэронавигации.

1. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ
   1. Производится обязательное страхование жизни и здоровья авиаработников в соответствии с действующим Законодательством.
   2. Авиаработникам и членам их семей может предоставляться льготный проезд. Порядок и условия предоставления льготного проезда определяется Коллективным договором или локальными актами Предприятия.
   3. Работодатель, при наличии средств, может предоставлять работникам, неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из Предприятия, льготы по проезду на воздушном транспорте. Порядок и условия предоставления льготного проезда определяются Коллективным договором или локальными актами Предприятия.
   4. В случае необходимости прохождения работникамиреабилитации по заключению МСЭК, ВЛЭК, ЦВЛЭК, ВКК Предприятие оплачивает проведение данной реабилитации в установленном порядке. Работодатель, исходя из наличия финансовых средств, компенсирует своим работникам полностью или частично расходы на проезд (туда и обратно) в случае общего заболевания, при котором необходимо проведение операции, лечение и медицинское обследование вне постоянного места жительства, атакже все расходы, связанные с лечением и приобретением лекарств в случае болезни или производственной травмы. Порядок и условия оплаты и компенсации отражаются в Коллективном договоре*.*
   5. Работодатели Предприятий обеспечивают членов экипажей воздушных судов, а также работников, связанных непосредственно с обслуживанием авиапассажиров и клиентуры, бесплатно форменной одеждой. Порядок выдачи форменной одежды другим категориям работников определяется Работодателем Предприятий самостоятельно совместно с Профсоюзным комитетом.
   6. Если основной отпуск использован, при временном сокращении объемов работ, приостановлении полетов по различным причинам (отсутствии топлива, запчастей, неплатежи и т.д.), Работодатели по согласованию с Профсоюзными комитетами с целью сохранения кадров, стабилизации финансового положения, могут принимать по отношению к работникам любое из ниже приведенных решений:

* организация работы с неполным рабочим днем (неделей) с оплатой за фактически отработанное время;
* предоставление авиаработникам отпусков без содержания (по личному заявлению работника).
  1. Членам экипажей, отстраненным от выполнения летной работы в связи с авиационными происшествиями или инцидентами, сохраняется должностной оклад на время до получения заключения комиссии по расследованиям. После заключения комиссии, при отсутствии вины членов экипажа, выплачивается средний заработок за время отстранения. Порядок оплаты труда других авиаработников, отстраненных в связи авиационными или другими производственными расследованиями производится аналогично.

Должностным лицам, включенным в состав комиссии по расследованию инцидента, повреждения ВС, происшествия, за время работы в составе комиссии выплачивается среднемесячная заработная плата, кроме персонала, основной должностной обязанностью которого является участие в расследовании.

* 1. Предприятия производят обязательное страхование работников, не относящихся к авиационному персоналу, занятых на работе с повышенной опасностью.Список профессий и должностей на указанных работах по предприятию указывается в Приложении к Коллективному договору Предприятия.
  2. Работодатели Предприятий обеспечивают за счет средств социального страхования санаторно-курортным лечение или оздоровление работников, в соответствии с законодательством РФ на льготных условиях санаторной путевкой лиц летного состава по заключению ВЛЭК (при наличии диагноза), а также авиационных инженеров, техников (механиков) НАС по заключению медицинского учреждения (при наличии диагноза).
  3. При увольнении авиаработника по состоянию здоровья (медицинское заключение) или увольняющемуся первый раз в связи с уходом на пенсию по старости (по достижению предельного возраста, дающего право на установление трудовой пенсии по старости в соответствии с действующим пенсионным законодательством РФ и имеющему стаж в ГА РС(Я) ему (авиаработнику) выплачивается единовременное пособие:
* женщинам при стаже свыше 20 лет, а мужчинам свыше 25 лет, выплачивается 10% среднемесячного заработка за каждый календарный год, проработанный в гражданской авиации Якутии;
* при стаже свыше 25 лет для женщин и 30 лет для мужчин выплачивается 20% среднемесячного заработка за каждый календарный год, проработанный в гражданской авиации Якутии;
* пособие начисляется от среднемесячного заработка с момента последнего повышения заработной платы;
* выплаты производятся один раз независимо от причины увольнения (состояние здоровья, пенсия)в случае смерти Работника данные выплаты производятся согласно действующему Законодательству;
* данные выплаты не распространяются на авиаработников, уволенных из авиапредприятия в дисциплинарном порядке;

Условия, стаж работы, порядок и предельные суммы выплат устанавливаются в Коллективных договорах Предприятий.

* 1. При временном отстранении от летной работы членов экипажей воздушных судов и других авиаспециалистов от основной работы по состоянию здоровья (заключение медицинского учреждения) заработная плата работнику не начисляется, за исключение случаев, предусмотренных ТК или иными федеральными законами и переводе их на другие нижеоплачиваемые работы на срок не более трех месяцев, за ними сохраняется средний заработок. Конкретный срок, в пределах указанных трех месяцев, устанавливается Коллективным договором Предприятия. При увеличении должностного оклада в связи с изменением отраслевого минимального размера оплаты труда или индексации заработной платы средний заработок увеличивается в соответствующей пропорции.
  2. Работникам Предприятия может предоставляться очередной (дополнительный) оплачиваемый отпуск вне графика отпусков сроком до трех дней в случаях: смерти близких родственников; вступлении в брак работника или его детей; рождении, усыновлении (удочерении) ребенка; проводов детей в армию. Условия и порядок предоставления данного отпуска определяется в Коллективном договоре.
  3. В исключительных случаях (болезнь или смерть близких родственников и т.д.) работнику может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск по факту события, бесплатный проезд по совместному решению Работодателя и Профсоюзного комитета.
  4. Льготные авиационные проезды предоставляются при оформлении отпуска не менее 14 дней. Порядок предоставления отражается в Коллективном договоре. Проезд предоставляется при наличии отпуска в счет очередного не менее 14 дней.
  5. В аналогичном порядке право на льготы на бесплатный(льготный) проезд распространяются на выборных и штатных работников профсоюзных комитетов.
  6. Компенсационные выплаты, связанные с выездом из районов Крайнего Севера, производить в соответствии с ТК РФ и Коллективным договором Предприятия.
  7. При присвоении званий работникам выплачивается единовременное вознаграждение или устанавливается доплата. Порядок и условия устанавливаются в соответствии с Коллективным договором и локально-нормативными актами.

При наличии 2-х званий и более проценты доплат определяются Коллективным договором Предприятия.

* 1. При присвоении почетных званий выплачивается единовременное вознаграждение согласно Положения «О нагрудных знаках» или условий Коллективного договора Предприятий.
  2. При уходе впервые на пенсию работнику, имеющему звание «Ветерана авиации Якутии», выплачивается единовременное денежное пособие в размере среднемесячной заработной платы.
  3. Для стимулирования поступления выпускников в авиационные учебные заведения устанавливается и выдается ежегодная разовая стипендия имени В.И. Кузьмина в размере 5000 (пять тысяч) рублей особо отличившимся в учебе и общественной жизни учащимся школ № 24 и № 30, школы села Маган и курсантам ЯАТУГА:
* по 2 стипендии - ученикам 9-11 классов школ № 24 и № 30 от предприятий: АО «Аэропорт Якутск», АО АК «Якутия», АО «ВЦ Якутавиа»;

- по 2 стипендии - ученикам 9-11 классов школы села Маган от предприятия ФКП «Аэропорты Севера»;

- по 2 стипендии - курсантам ЯАТУГА от предприятий: АО АК «Полярныеавиалинии», АО ГАВС РС(Я).

* 1. Ко Дню работника гражданской авиации (9 февраля, 8 октября) установить:
* награждение ветеранов авиации Якутии - почетной Премиейимени Героя Социалистического труда, Заслуженного пилота СССР, Заслуженного работника народного хозяйства Кузьмина Валерия Ильича с вручением единовременного вознаграждения и Свидетельства (Диплома) установленного образца согласно Положению;
* награждение вертолетных подразделений памятным вымпелом и денежным вознаграждением согласно Положению о Премии имени заслуженного пилота СССР Алькова Е.Ф.;
* награждение членов экипажей вертолетов, внесших вклад в обеспечение безопасности полетов - Премией имени заслуженного пилота СССР Алькова Е.Ф. с вручением памятного Знака и Диплома лауреата установленного образца;

- награждение профсоюзных лидеров и активистов профсоюзного движения согласно Положению - Премией им. Н.И. Ананьева.

* 1. Предприятия отчисляют денежные средства для проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в размере не менее 0,15% от фонда оплаты труда на счета своих первичных профсоюзных организаций Рескома профсоюза авиаработников РС(Я). Отчислениянаправляются по заявкам профсоюзной организации на конкретные мероприятия с последующей отчетностью.
  2. Работодатель обязуется компенсировать работникам расходы по зубопротезированию с учетом санирования полости рта и лечения. Размеры компенсации определяются Коллективным договором.
  3. В целях санаторно-курортного лечения, оздоровления и продления профессионального долголетия авиационных работников, Работодатели Предприятий могут за счет собственных средств выделять на данные мероприятия денежные средства. Возможность, размер и порядок компенсации на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых по туристическим путевкам определяется Коллективным договором.
  4. Работодатели Предприятий, при наличии медицинских показаний, обеспечивают направление летного состава на амбулаторное и стационарное лечение в Центральную клиническую больницу гражданской авиации (ЦКБГА, ЦВЛЭК).
  5. Работодатель с учетом финансового состояния может частично компенсировать стоимость детской путевки для детей работников в возрасте от 7 до 15 лет включительно в детские санаторно-оздоровительные учреждениях в размере, устанавливаемом Коллективным договором Предприятия.

1. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ
   1. Молодым специалистом считается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией в течение 3-х месяцев непосредственно после окончания учебного заведения. Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с работодателем при условии обязательства молодого специалиста отработать в Предприятии не менее 3-х лет.
   2. Работодателями совместно с выборными профсоюзными органами:

- предусматривать в коллективных договорах раздел «Работа с молодежью»;

* создавать совет (комиссию) по работе с молодежью;

- разрабатывать программы работы с молодежью и мероприятия по их реализации;

* проводить комплексные мероприятия по дальнейшему развитию наставничества, как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников и их закрепления в организациях отрасли;
* содействовать развитию молодежного движения в организациях, проведению в организациях, молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению лауреата«Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью;
* обобщать и распространять опыт работы Молодежных советов, направленных на привлечение молодых рабочих и специалистов к активному участию в деятельности организаций;
* предоставлять льготы молодым работникам для обучения в высших и средних учебных заведениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором организации;
* предоставлять обучающимся без отрыва от производства оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, установленные коллективным договором;
* создавать условия для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых

работников и членов их семей;

-создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности. С целью сохранения преемственности кадрового потенциала организуют работу советов наставников;

- ежегодно организовывать проведение тематических конкурсов, в том числе: «Лучший наставник», «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист» и т.п.;

* оказывать консультативно-методическую, информационную и юридическую помощь молодым специалистам.
  1. На условиях, предусмотренных в коллективном договоре Работодатели могут предоставлять молодым специалистам:

- единовременное пособие после окончания учебного заведения (впервые поступившему на работу в организацию);

- ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение организациями, при условии отличной и хорошей учебы;

* трудоустройство военнослужащих, демобилизованных из рядов Вооруженных Сил Российской Федерации, ранее работавших в организации, после их увольнения с военной службы по призыву в течение 6 месяцев;

- социально-экономическую поддержку при создании семьи, рождении ребенка;

- займы (долгосрочные кредиты) для приобретения (строительства) жилья, на обзаведение домашним хозяйством;

* производить доплату к заработной плате председателю Молодежного совета в размере до 15% от должностного оклада;

- оказывать материальную помощь в размере, определенном Коллективным договором при бракосочетании работника в первый раз;

* оказывать материальную помощь в размере, определенном Коллективным договором при рождении ребенка:
* предусмотреть частичную компенсацию денежных средств по найму жилья в размере, определенным Коллективным договором;
* идругиегарантии.
  1. В области охраны здоровья молодежи приоритетными являются меры, способствующие развитию среди молодых граждан ценностей и навыков здорового образа жизни, профилактике и снижению заболеваемости, в том числе социально обусловленных заболеваний.

Основными задачами молодежной политики в области укрепления здоровья, физического развития и здорового образа жизни молодых граждан являются:

- формирование здорового образа жизни;

- пропаганда и поддержка развития массового спорта и оздоровительной физической подготовки среди молодых граждан;

- поддержка молодежных инициатив и организаций, осуществляющих деятельность по пропаганде здорового образа жизни;

- комплексное решение задач государственной политики по предупреждению и профилактике правонарушений и преступности среди молодежи;

- развитие сети профилактической, реабилитационной и психологической службы для молодежи;

- развитие системы молодежного и семейного отдыха;

- развитие системы экологического воспитания и образования молодежи;

- развитие художественного творчества среди молодежи.

Для реализации указанных задач привлекаются общественные объединения, включая спортивные общества, молодежные и детские общественные объединения.

1. РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ

МТиДХ РС(Я), авиапредприятия и организации воздушного транспорта Республики Саха (Якутия) обязуются:

* 1. Разработать и реализовать отраслевой заказ на 2022-2025годы обеспечения подразделений специалистами с высшим, средним специальным образованием на основании заключенных договоров с отраслевыми учебными заведениями России и РС(Я). Осуществлять переподготовку и повышение квалификации авиаработников в соответствии с планом за счет Предприятий.
  2. С участием профсоюзов разработать и реализовать меры по подготовке, переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников в связи с ликвидацией или реорганизацией Предприятий.
  3. Ликвидация, реорганизация или структурное разделение, объединение, проводимые в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, осуществляются при обязательном участии выборныхпрофсоюзных органов всех уровней.
  4. Принципы взаимодействия Работодателей и Профсоюзов примассовом высвобождении работников, связанным с реорганизацией производства, совершенствованием организации труда, сокращением объемов работ, определяются в соответствии с «Положением об организации работы по содействию занятости» в условиях массового высвобождения, утвержденного Постановлением СМ, Правительства РФ от 05.02.93г. №99 иРеспубликанского (Регионального) Соглашения о взаимодействии в области социально - трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и Республиканскими объединениями работодателей.
  5. Представление к награждению авиаработников Предприятий правительственными, ведомственными наградами РФ и РС(Я) проводится на основании существующих Положений и нормативных документов о наградах и порядке награждения.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

РАБОТНИКОВ ЛЕТНЫХ ПРОФЕССИЙ

* 1. Работодатели Предприятий обеспечивают нормальный отдых и питание экипажей воздушных судов в рейсе, эстафете, на оперативных точках, при задержке рейсов и на запасных аэродромах, а также питание ИТС АТБ вне места постоянного базирования на работах ПАНХ на основании действующего Законодательства.
  2. На оперативных точках, эстафетах более 10 часов компенсируется стоимость суточного рациона. Это положение распространяется на инженерно-технический состав (ИТС), выполняющий работу по оперативным точкам вне места постоянного базирования.
  3. При перегоне воздушного судна в АРЗ и обратно обеспечить перегоночные бригады АТБ профилакторием (гостиницей) на время следования туда и обратно, питание ИТС обеспечивается суточными расходами, определенными Коллективными договорами Предприятий.

1. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
   1. Работодатели и их представители признают Якутскую республиканскую (территориальную) профсоюзную организацию Общероссийского профсоюза авиационных работников (ЯР(Т)ПО ОПАР) полноправным представителем работников предприятий и организаций воздушного транспорта Республики Саха (Якутия).

Работодатели и их представители также признают иные профсоюзные организации, зарегистрированные в Минюсте в установленном порядке, как представителей работников, входящих в эти профсоюзы на уровне предприятий и организаций.

* 1. Работодатели и их представители признают право Первичных профсоюзных организаций Якутской республиканской (территориальной) профорганизации ОПАР наряду с Коллективными договорами заключать иные Соглашения (ст.36 ТК РФ).
  2. Для осуществления своей уставной деятельности ППО Якутской Р(Т) профорганизации ОПАР, действующая на предприятии, организации воздушного транспорта PC(Я), вправе бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя информацию по вопросам в соответствии со ст. 52 ТК РФ и ст.17 Закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.11.1996г. в действующей редакции с дополнениями и изменениями.

При осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства РФ, правил охраны труда, а также за выполнением Работодателями условий Коллективных договоров и Соглашений, члены соответствующих выборных профсоюзных органов пользуются правами в соответствии со статьей 370 ТК РФ и статьями 11-23 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996г.

* 1. В случаях, предусмотренных ТК РФ, Работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников в соответствии со статьей 372 ТК РФ.
  2. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от производственной работы, сохраняется средняя заработная плата на период участия в мероприятиях, проводимых профсоюзами. Оплата расходов и порядок предоставления в течение рабочей недели одного дня при необходимости осуществления профсоюзной деятельности в Предприятии определяется Коллективным договором.
  3. Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, предоставляются гарантии в соответствии со статьей 375 ТК РФ и статьей 26 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10 от 12.01.1996 г.

Период работы на выборных и штатных должностях в отраслевых профсоюзных органах на всех уровнях засчитывается в стаж для предоставления всех льгот, предусмотренных для работников предприятий и организаций воздушного транспорта PC(Я) законодательством РФ, настоящим Соглашением, Коллективными договорами.

Выборные и штатные работники Профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций обладают такими же трудовыми правами,гарантиями и льготами в соответствии с Коллективными договорами, как другие работники организаций, предприятий воздушного транспорта PC(Я).

* 1. Работодатели гарантируют выборным профсоюзным органам, в целях выполнения ими своих уставных задач и контроля за выполнением настоящего Соглашения и Коллективных договоров, создание условий, не хуже предусмотренных статьей 377 ТК РФ.
  2. Работодатели за счет средств Предприятий предоставляют льготный проезд и обслуживание в аэропортах выборным и штатным работникам Республиканского комитета ЯР(Т)ПО ОПАР для осуществления контроля за ходом выполнения настоящего Соглашения, а также участия в работе вышестоящих профсоюзных органов или в работе по их поручению, для участия в деятельности международных организаций.
  3. Работодатели обеспечивают бесплатный пролет работников выборных профсоюзных органов Предприятий для осуществления контроля за ходом выполнения настоящего Соглашения, а также для участия в работе вышестоящих профсоюзных органов или в работе по их поручению и для участия в деятельности международных организаций. Порядок обеспечения предоставления проездов устанавливается в Коллективном договоре Предприятия.
  4. Работодатели на основании письменных заявлений членов Общероссийского профсоюза авиационных работников производят удержание членских профсоюзных взносов со всех видов оплаты труда членов профсоюза и ежемесячно бесплатно перечисляют их на счета Первичных профсоюзных организаций ОПАР или непосредственно на расчетный счет Республиканского комитета Якутской Р(Т) профорганизации ОПАР при наличии соответствующего договора между первичной профсоюзной организацией и Рескомом Якутской Р (Т) ПО ОПАР.
  5. После окончания полномочий освобожденного профсоюзного работника, избранного на выборную должность, Работодатель предоставляет обязательное трудоустройство в той же организации в должности / профессии не ниже соответствующей до его избрания. На время восстановления квалификации, сертификатов и допусков к работе (обучение, стажировка, сдача экзаменов, проверок и т.п.) ему сохраняется средняя заработная плата в соответствии с действующим законодательством (ст.377 ТК РФ) и условиями Коллективного договора. Порядокобеспеченияпроездамиустанавливается в КоллективныхдоговорахПредприятия.
  6. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа может производиться за счет средств организации в размерах, установленных Коллективным договором.
  7. Работодатели Предприятий предоставляют льготный провоз (по тарифу грузовых перевозок) продуктов, промышленных товаров для обеспечения социального пакета Коллективного договора (новогодние подарки, подарки к 8 марта, 9 мая, юбилейные даты и т.д.) по совместному решению Работодателя и выборногооргана.
  8. Администрация (руководители) предприятий, организаций,виновные в нарушении прав профсоюзов, привлекаются к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством: ст.32 Закона №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ.
  9. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных первичных структурных организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее:

* для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций;
* для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено Коллективным договором, Соглашением;
* на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются Коллективным договором, Соглашением.

1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЙ
   1. ДВТ РС(Я), ЯР(Т)ПО ОПАР оказывают работникам и Работодателям всестороннее содействие в подготовке и заключении Коллективных договоров в Предприятиях.
   2. В целях досудебного урегулирования социально-трудовых конфликтов в организациях ВТ РС(Я) создать постоянно действующую Отраслевую комиссию ВТ РС(Я) в составе Работодателей, Профсоюзов и представителей исполнительной власти - ДВТ РС(Я). Порядок их деятельности определяется ими самостоятельно. Согласованные решения Комиссии являются обязательными для сторон конфликта.
   3. Не выдвигать в период действия Соглашения новых требований, расширяющих условия данного Соглашения, за исключением вновь открывшихся обстоятельств (изменения в законодательстве и нормативно-правовой базе РФ, РС(Я) и ГА).
2. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ
   1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, а также соответствующими органами по труду в соответствии со статьей 51 ТК РФ с учетом положений настоящего Соглашения.
   2. Контрольные функции по выполнению Соглашения осуществляют также Работодатель и выборные Профсоюзные органы Предприятий. В необходимых случаях они вправе обратиться по существу вопроса в Отраслевую комиссию.
   3. Отраслевая комиссия рассматривает итоги выполнения Соглашения, осуществляет проверку с выездом в Предприятия. В необходимых случаях стороны вправе обратиться по существу вопроса в Отраслевую комиссию.
   4. С целью контроля разрешения трудовых споров и подготовки ответа на письма и заявления работников Предприятиям представлять в Реском профсоюза авиаработников экземпляр Коллективного договора.
3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ
   1. Настоящее Соглашение обязательно для исполнения Соглашения. Соглашение является основой для заключения Коллективных договоров. Условия коллективного и трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с Законодательством РФ и Соглашением, недействительны.

Представители сторон Соглашения, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Соглашения несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

1. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В СОГЛАШЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И

ДОПОЛНЕНИЙ

**14.1.** Внесение в Соглашение изменений, дополнений ипролонгация производится по решению сторон, заключивших и подписавших Соглашение. При этом общий период действия Соглашения не должен превышать трехлетнего срока, установленного статьей 48 ТК РФ вдействующей редакции.

* 1. По предложению (уведомлению) представителей любой из сторон Соглашения комиссия приступает к проведению коллективных переговоров по внесению изменений, дополнений в Соглашение или его пролонгации.
  2. Комиссия согласованным решением сторон вносит дополнения, изменения в Соглашение или пролонгирует его на срок, установленный разделом 3 Соглашения.
  3. Согласованные сторонами изменения и дополнения в Соглашение, как и само Соглашение, подлежат регистрации в порядке, установленном ТК РФ.

1. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

(КОНФЛИКТОВ)

* 1. В случае возникновения споров, обусловленных невыполнением обязательств, вытекающих из настоящего Соглашения, представители сторон обязуются разрешать их путем переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ, в том числе с привлечением Отраслевой Комиссии по досудебному рассмотрению коллективных трудовых споров.

1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИСОЕДИНЕНИЯ К СОГЛАШЕНИЮ
   1. Соглашение открыто для присоединения к нему Работодателей, работников и их представителей. Работодатели и представители работников, не участвовавшие в заключении данного Соглашения, могут в соответствии со статьей 48 ТК РФ присоединиться к нему после уведомления сторон, подписавших данное Соглашение.