

О Т Ч Е Т о выполнении в **2015 году**
Отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений,
боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2014-2016 годы

№№ пунктов	Содержание	Состояние выполнения
1. Общие положения		
п.1.2.	Сторонами Соглашения являются: полномочный представитель работников – Всероссийский профсоюз работников оборонной промышленности (далее – Оборонпроф), действующий на основании Устава; полномочные представители работодателей – организаций (далее – Организации), на которые распространяется действие Соглашения, – Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз машиностроителей России» (далее – СоюзМаш России), действующее на основании Устава, и Министерство промышленности и торговли Российской Федерации (далее – Минпромторг России), действующее на основании Положения о Минпромторге России.	Выполняется
2. Социальное партнерство		
п.2.11.	<u>Работодатели обязуются</u> Обеспечивать возможность участия представителей первичной профсоюзной организации в управлении Организацией (с правом совещательного голоса).	Выполняется на большинстве предприятий.
п.2.13.	Обеспечивать систематическое информирование первичных профсоюзных организаций по социально-трудовым вопросам Организаций. Перечень и порядок предоставления информации устанавливаются коллективным договором	Выполняется на большинстве предприятий.
3. Производственные и финансовые отношения		
п.3.7	<u>Минпромторг России обязуется</u> Утверждать сметы доходов и расходов федеральных казенных предприятий не позднее января текущего финансового года.	Выполняется на ФКП
п.3.8.	Перечислять субсидии, предоставленные федеральным казенным предприятиям, на расчетные счета предприятий в течение трех месяцев по истечении отчетного периода.	Выполняется на ФКП
п.3.9.	Рассматривать обращения на получение кредитов федеральным государственным унитарным предприятиям и федеральным казенным предприятиям не позднее одного месяца.	Выполняется на ФКП
п.3.11.	<u>Работодатели обязуются</u> Не допускать без консультаций с Оборонпроф или его структурами принятия решения о реорганизации Организаций, которое может привести к массовому сокращению рабочих мест, изменению условий и оплаты труда, введению режима неполного рабочего времени.	Выполняется на большинстве предприятий.
4. Трудовые отношения, режим труда и отдыха		

п.4.5.	<u>Стороны договорились</u> Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом: - правила внутреннего трудового распорядка; - режим рабочего времени в Организации; - перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах; - применение суммированного учета рабочего времени; - системы нормирования труда; - образцы трудовых договоров между Работодателем и работниками; - организацию работы в вечернее и ночное время и конкретные размеры повышения оплаты труда в вечернее и ночное время; - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам; - льготы для работников или отдельных категорий работников; - графики сменности, порядок перехода из одной смены в другую, порядок предоставления выходных дней работникам в условиях непрерывного производства; - второй выходной день при пятидневной рабочей неделе; - размер и порядок выплаты работникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе; - очередность предоставления отпусков; - систему оплаты труда; - порядок и сроки индексации заработной платы; - виды поощрения работников и порядок их применения; - применение мер, предусмотренных в статье 74 Трудового кодекса Российской Федерации; - производство сверхурочных работ и привлечение работников к работе в выходные дни; - дни выплаты заработной платы; - условия и порядок перечисления заработной платы работников на их расчётный счет в банке; - место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме; - иные периоды для расчета средней заработной платы; - конкретный размер повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; - порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками; - необходимые меры при угрозе массовых увольнений; - форму расчетного листка работника.	Выполняется на большинстве предприятий.
п.4.9.	Не допускается принуждение работников к: - изменению трудового договора в связи с введением режима неполного рабочего времени; - заключению срочного трудового договора с пенсионерами по возрасту, работающими в	Выполняется

	Организации по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок; уходу в отпуск без сохранения заработной платы; подписанию (подаче) заявления об увольнении по сокращению численности (штата) без отработки двухмесячного срока в связи с предупреждением о предстоящем высвобождении; подаче заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации Организации или в связи с сокращением численности или штата.	
5. Оплата труда		
п.5.2.	<u>Стороны обязуются</u> Устанавливать системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в коллективных договорах либо локальных нормативных актах Организаций по согласованию с профсоюзным комитетом.	Выполняется
п.5.6.	<u>Работодатели обязуются</u> В период действия Соглашения обеспечить повышение минимального размера заработной платы неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда и соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) на уровне не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации за работу в праздничные и выходные дни, в сверхурочное, вечернее и ночное время, на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда) – в порядке, установленном коллективным договором.	Согласно отчетам - min зар.плата: равна или больше 1,0 ПМр – на 67,7% предприятий, в том числе обеспечили выполнение ОС более 1,5 ПМр – 11,4% предприятий; меньше ПМр - на 32,3% пр-тий. В тоже время на отдельных предприятиях имеется 307 работников, получающих зар.плату ниже прожиточного минимума по региону.
п.5.7.	В период действия Соглашения обеспечить повышение средней заработной платы работников Организаций до уровня не менее четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации (порядок устанавливается коллективным договором).	Согласно отчетам размер среднемесячной зар.платы: 4,0 ПМр и более - достигли 20,2% предприятий; от 3,0 до 3,9 ПМр - имеют 35,5% предприятий; от 2,0 до 2,9 ПМр - имеют 36,2% предприятий; менее 2,0 ПМр - имеют 8,1% предприятий
п.5.8.	В случаях, если размеры минимальной и средней заработной платы в Организации ниже величин, установленных пунктами 5.6 и 5.7 Соглашения, работодатель совместно с профсоюзным комитетом	Выполняется на отдельных предприятиях

	разрабатывают программу поэтапного их увеличения, которая является приложением к коллективному договору. Информация о разработанной программе направляется в органы Оборонпроф, "СоюзМаш России" и Минпромторг России.	
п.5.9.	Обеспечить величину тарифной части (т.е. оплаты по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам)) в структуре фонда оплаты труда работников Организации не менее 60 процентов, а на производстве с регламентируемыми процессами – не менее 70 процентов (в порядке, установленном коллективным договором).	Величина тарифной части в зар.плате составила: более 60% - на 57,5% предприятий; 50%-60% - на 18,9% предприятий; менее 50% - на 23,6% предприятий
п.5.10.	Проводить индексацию заработной платы не реже одного раза за календарный год одновременно для всех категорий работников Организаций на величину с коэффициентом не менее 1,2 индекса роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации. Порядок индексации определяется коллективным договором. Рост заработной платы работников в связи с проведением индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.	Индексация зар.платы проведена – на 57,0% предприятий; -повышение зар.платы проведено - на 11,5% предприятий; - индексация не проводилась - на 31,5% предприятий
п.5.11.	Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в том числе находились в очередном отпуске, выплачивать вознаграждение (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере среднего дневного заработка за каждый нерабочий праздничный день в порядке, установленном коллективным договором	Согласно ст.112 Трудового кодекса: выплачивается вознаграждение – на 84,7% предприятий; не выплачивается – на 9,5% пр-тий.
п.5.12.	Соблюдать соотношение фондов оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% работников с самой низкой зарплатой не более чем в 6 раз.	Децильный коэффициент: меньше или равен соотношению 1: 6 - на 86,0% предприятий; больше соотношения 1: 6 - на 14,0% предприятий.
п.5.13.	Производить выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца: не позднее последнего рабочего дня расчетного месяца за первую половину в размере не ниже 50% месячной тарифной ставки (оклада) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности); до 15 числа месяца, следующего за расчетным – за вторую половину месяца. Конкретный срок выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.	Выполняется
п.5.16.	Время простоя по вине работодателя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, если работник в письменной или иной форме сообщил своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателя о начале простоя; при этом работодатель фиксирует время простоя в установленных в Организации документах) оплачивать в размере не менее трёх четвертей средней заработной платы работника.	Выполняется в соответствии с коллективным договором

п.5.18.	Оплачивать каждый час работы в ночное и вечернее время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях: в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – не менее 40% часовой тарифной ставки; в вечернее время (с 18 часов до 22 часов) – не менее 20% часовой тарифной ставки. Оплачивать также часы сверхурочной работы и часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на ночное и вечернее время.	В вечернее время оплачивается – на 65,6% предприятий; В ночное время оплачивается на всех предприятиях, где используется данный режим работы.
п.5.19.	Устанавливать оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере (до 36 процентов) по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Категории работников, имеющих право на оплату труда в повышенном размере, определяются Организацией по результатам аттестации рабочих мест или специальных замеров уровней факторов производственной среды на рабочих местах.	Выполняется
6. Охрана труда и здоровья		
п.6.1.	<u>Работодатели обязуются</u> Постоянно проводить мониторинг условий труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников.	Выполняется
п.6.2.	Обеспечивать расходование средств, выделяемых на охрану труда, в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков (Приказ Минздравсоцразвития России № 181н от 1 марта 2012 г.).	На 40% предприятий реализуемые мероприятия Соглашения по охране труда не соответствуют Типовому перечню, утвержденному приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 года № 181н.
п.6.6.	Информировать работников во время вводного инструктажа при приеме на работу об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средствах, отраженных в картах аттестации рабочих мест по условиям труда.	Выполняется
п.6.7.	Вносить в трудовой договор с работником позиции об условиях приема на работу по специальностям и рабочим местам, подпадающим под действие Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденных Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10 (условия пенсионного страхования, льгот и гарантий в связи с работой в условиях, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда).	Выполняется
п.6.9.	Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсации по результатам аттестации рабочих мест, не ниже минимальных размеров, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 и локальными нормативными актами, согласованными с первичными профсоюзными	На большинстве предприятий после проведения специальной оценки условий труда компенсации устанавливаются в минимальных размерах.

	организациями Оборонпроф.	
п.6.14.	Объявлять в приказе по Организации вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.	Выполняется на большинстве предприятий
п.6.15.	Предоставлять уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда еженедельно не менее 2 часов для исполнения ими своих обязанностей с сохранением заработка по основной работе.	Выполняется на большинстве предприятий
п.6.17.	За активную работу поощрять уполномоченных по охране труда доплатой в размере не менее 10% к тарифной ставке (окладу).	Выполняется на большинстве предприятий
п.6.21.	Выплачивать единовременную материальную помощь: семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники, в размере десятикратного заработка погибшего за последние 12 календарных месяцев; при получении инвалидности от несчастного случая или профессионального заболевания при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники в размере, кратном заработку пострадавшего за последние 12 календарных месяцев: I группа – пятикратного; II группа – трехкратного; III группа – двукратного.	Выполняется на большинстве предприятий. На 25% предприятий боеприпасной отрасли не включены или включены в меньшем размере выплаты единовременной материальной помощи.
п.6.22.	Семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, погибшего на производстве, а также при получении инвалидности от несчастного случая или профессионального заболевания выплачивать единовременное пособие. Конкретная сумма единовременного пособия устанавливается коллективным договором Организации.	Выполняется на большинстве предприятий
п.6.23.	За каждый процент утраты трудоспособности вследствие повреждения здоровья по вине Организации (в том числе при смешанной вине) выплачивается единовременное пособие в размере 20 процентов среднемесячной заработной платы сверх установленных норм возмещения ущерба по законодательству.	Выполняется на большинстве предприятий
7.Социальные гарантии, льготы и компенсации		
п.7.1.	<u>Стороны договорились:</u> Способствовать сохранению объектов культуры, спорта и отдыха, медицинских и оздоровительных учреждений, профилакториев, детских оздоровительных лагерей. Не допускать их незаконного и необоснованного перепрофилирования, закрытия и передачи другим организациям.	Выполняется на большинстве предприятий
п.7.3.	<u>Работодатели обязуются:</u> Финансировать объекты культуры, спорта, здравоохранения, отдыха, внешкольного образования, детские оздоровительные лагеря, находящиеся на балансе Организаций (входящие в уставный (складочный) капитал акционерных обществ), сохранять и улучшать материальную базу детского отдыха, не допускать сокращения обеспеченности детей работников путевками в детские оздоровительные учреждения. В Организациях, не имеющих таких объектов, прилагать усилия по обеспечению предоставления данных услуг работникам посредством заключения договоров с другими организациями с учетом мнения профсоюзного комитета.	Выполняется на большинстве предприятий

п.7.4.	Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со сметой, согласованной с профсоюзным комитетом, в размере, определяемом коллективным договором.	Выполняется на большинстве предприятий
п.7.6.	Выделять первичным профсоюзным организациям средства, недостающие для оплаты труда находящихся в штате профсоюзного комитета работников социально-культурной сферы, согласно утвержденной смете.	Выполняется на ряде предприятий
п.7.9.	Предоставлять каждому работнику Организации, на условиях, установленных коллективным договором, социальный пакет, включающий: - организацию питания; - организацию и финансирование медицинского обслуживания; - различные виды материальной помощи; - дополнительный оплачиваемый отпуск многодетным матерям; - материальную помощь при рождении (усыновлении) ребенка; - ежегодную материальную помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет; - ежемесячную материальную помощь малообеспеченным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, а также для детей в возрасте до 14 лет работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве; - частичную компенсацию стоимости путевок в санатории и детские оздоровительные центры детям-инвалидам и детям в возрасте до 14 лет работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве; - частичную компенсацию стоимости путевок в санатории, профилактории, дома и базы отдыха, детские оздоровительные и дошкольные учреждения.	Выполняется на большинстве предприятий
п.7.16.	Работодателям и первичным профсоюзным организациям включать в коллективные договоры следующие льготы для работников с отнесением затрат на финансовые результаты деятельности Организации: - единовременное пособие (вознаграждение) при уходе на пенсию (по возрасту или за выслугу лет) в зависимости от стажа работы в Организации и трудового вклада. Минимальное вознаграждение устанавливать в размере среднемесячного заработка работника. При этом конкретный размер для каждого работника определять индивидуально; - единовременное вознаграждение за долголетнюю и безупречную работу в одной (данной) Организации; - компенсация расходов по ритуальным услугам в связи со смертью работника; - дополнительные льготы и выплаты, сверх предусмотренных законами и нормативными актами Российской Федерации: по беременности и родам; в связи с рождением ребенка; по уходу за малолетними детьми; работникам, имеющим трех и более детей (в возрасте до 16 лет); в связи со свадьбой работника и его детей; в связи с похоронами близких родственников; - по заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск не менее одного дня в случаях:	Выполняется на большинстве предприятий

	собственной свадьбы и свадьбы своих детей; рождения ребенка; смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители); оплачиваемый отпуск матери (отцу) учащихся младших классов в первый день учебного года; страховую сумму в повышенном размере работникам, связанным с работами повышенного риска. Перечень работ, связанных с повышенным риском, и размер страховой суммы определяются коллективным договором.	
8. Работа с молодежью		
п.8.1.	<u>Стороны договорились:</u> Создавать и содействовать работе общественных молодежных советов (комиссий), советов молодых специалистов, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации.	Выполняется
п.8.2.	Разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, создавать специальные фонды поддержки деятельности молодежных советов (комиссий) в соответствии с коллективными договорами.	Выполняется
п.8.3.	Обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования, и лиц, ранее работавших в Организации после прохождения ими военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.	Выполняется
п.8.7.	Содействовать развитию молодежного движения в организациях, проведению в организациях, в регионах молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий "Лучший по профессии", "Лучший молодой специалист" и других форм работы с молодежью.	Выполняется
п.8.8.	Обобщать и распространять опыт работы молодежных организаций, направленный на привлечение молодых рабочих и специалистов к активному участию в деятельности организаций.	Выполняется
п.8.9.	Разрабатывать планы и проводить мероприятия по предотвращению утечки молодых работников из Организаций.	Выполняется
п.8.11.	<u>Работодатели обязуются:</u> Предоставлять на условиях, предусмотренных коллективным договором: выплаты единовременного пособия молодому работнику после окончания учебного учреждения (впервые поступившему на работу в Организацию) в размере, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом, согласованным с профсоюзным комитетом; персональные надбавки к оплате труда молодых работников и специалистов в размере не менее минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации; доплаты к заработной плате молодым работникам, получающим образование без отрыва от производства в размере не менее половины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации; ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение Организациями, при условии отличной и хорошей учебы;	Выполняется

	беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях; сохранение средней заработной платы на период переподготовки и повышения квалификации работников (не реже 1 раза в 3 года); социально-экономическую поддержку молодых работников при создании семьи, рождении ребенка, содействии в решении первичных жилищных и бытовых проблем; займы (долгосрочные кредиты) молодым работникам для приобретения (строительства) жилья, на обзаведение домашним хозяйством; освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей работникам, избранным в состав молодежного совета (комиссии) – в порядке, установленном коллективным договором Организации; вводить ставку освобожденного работника в Организациях для работы с молодежью, а в организациях с численностью работающей молодежи свыше 1 тыс. человек – в обязательном порядке.	
9. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала		
п.9.3.	<u>Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом:</u> В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства и снижения уровня безработицы разрабатывает мероприятия по: привлечению к общественным работам по договору со службой занятости населения; сокращению применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни; увольнению работников-совместителей; организации непрерывной переподготовки кадров; временному прекращению приема новых работников; использованию возможностей негосударственных пенсионных фондов для досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста; введению режима неполного рабочего времени.	Выполняется
п.9.5.	<u>Работодатели обязуются:</u> Принимать решение о массовом высвобождении работников после консультаций с профсоюзным комитетом.	Выполняется
п.9.7.	Работодатель - градообразующая Организация в случае невозможности трудоустройства высвобождаемых работников в данной местности предупреждает профсоюзный комитет о возможности массовых увольнений за четыре месяца и непосредственно работников – за три месяца, представляет полную информацию службе занятости о предстоящем высвобождении работников в установленные законодательством сроки.	Выполняется
п.9.8.	Предоставлять работникам, высвобождаемым по сокращению численности или штата работников, за два месяца до увольнения свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.	Выполняется
п.9.9.	Работникам, высвобождаемым из Организаций в связи с сокращением численности или штата	Выполняется

	работников, в соответствии с коллективным договором: - оказывать материальную помощь; - сохранять право пользования лечебными учреждениями. Детям указанных работников сохранять право пользования детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной Организации в соответствии с коллективным договором.	
п.9.10.	При увольнении кадрового работника по сокращению численности или штата работников выходное пособие за стаж работы выплачивать в повышенном размере по сравнению с установленным законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Критерии кадрового работника и размер выходного пособия определяются в коллективном договоре.	Выполняется
п.9.12.	Сохранять среднюю заработную плату на весь период обучения при направлении по инициативе работодателя работников на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства (в соответствии с коллективным договором).	Выполняется
п.9.13.	В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Организации организовывать профессиональное обучение на производстве за счет средств Организации.	Выполняется
п.9.15.	В целях привлечения и закрепления кадров в Организациях заключать договоры с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для Организаций специальностям с последующей отработкой выпускниками определенного срока.	Выполняется
10. Гарантии деятельности профсоюзных организаций		
п.10.5.	Стороны договорились: Работники, избранные (делегированные) в органы Общероссийского профсоюза и его территориальных организаций могут быть: - подвергнуты дисциплинарному взысканию и переведены на другую работу только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; - уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.	Выполняется
п.10.6.	Работники, избранные (делегированные) в органы первичной профсоюзной организации могут быть: - подвергнуты дисциплинарному взысканию и переведены на другую работу только с предварительного согласия профсоюзного комитета; - уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного комитета (в период исполнения обязанностей и в течение двух лет после окончания срока их полномочий).	Выполняется
п.10.7.	Представители со стороны работников в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, комиссии по трудовым спорам, комиссии по охране труда и других совместных с работодателем комиссиях могут быть:	Выполняется

	подвергнуты дисциплинарному взысканию только с предварительного согласия профсоюзного комитета; уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного комитета.	
п.10.9.	Члены выборных органов, уполномоченные Оборонпроф по охране труда, представители со стороны работников в совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка (на срок в соответствии с коллективным договором): для выполнения общественных обязанностей; для участия в работе выборных органов; на время профсоюзной учебы.	Выполняется
п.10.10.	Освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка: члены центрального комитета и ревизионной комиссии Оборонпроф – на срок не менее 10 рабочих дней в год; представители со стороны работников в совместных комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений – не менее 7 рабочих дней в год; представители Оборонпроф для взаимодействия с органами интегрированных структур – не менее 7 рабочих дней в год.	Выполняется
п.10.11.	Члены выборных органов Оборонпроф освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в съездах, конференциях, пленумах, собраниях, организованных Оборонпроф.	Выполняется
п.10.12.	Работнику, освобожденному от работы в Организации в связи с избранием его на освобожденную выборную должность в органы Оборонпроф, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же Организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации её правопреемник сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.	Выполняется
п.10.13.	Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Организации в соответствии с коллективным договором (за счёт Организации).	Выполняется
п.10.14.	Штатные работники аппарата профсоюзного комитета обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Организации в соответствии с коллективным договором (за счёт Организации).	Выполняется
п.10.15.	Совместно принимать решения о представлении к присвоению почетных званий и награждению ведомственными знаками отличия выборных и-штатных профсоюзных работников и профсоюзных активистов.	Выполняется
п.10.16.	<u>Работодатели и первичные профсоюзные организации</u>	По состоянию на 01.01.2016 года

	Включают в раздел "Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации" коллективного договора подраздел "Перечисление членских профсоюзных взносов и иных денежных средств" (приложение № 1).	имеется значительная задолженность работодателей перед первичными профсоюзными организациями: - ОАО «Ново-Вятка» - 408,2 т.р., - ОАО «Брянский хим. завод» - 458,1 т.р., - ФГУП ПО «Красноярский химический комбинат «Енисей» - 191,5 т.р., - ФКП «Тамбовский пороховой завод» - 636,6 т.р. <u>Прим.</u> – в большинстве КД такого подраздела нет.
п.10.17.	Устанавливают в коллективном договоре размер средств работодателя для оплаты труда председателя первичной профсоюзной организации (в соответствии с положением об оплате труда).	Выполняется на отдельных предприятиях
п.10.18.	<u>Работодатели обязуются:</u> Безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций: помещения для проведения собраний и заседаний, хранения документации; оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям (с обеспечением охраны и уборки); оргтехнику, средства связи, транспортные средства и необходимые нормативные правовые документы; возможность размещения в доступном для всех работников месте (местах) информации о деятельности профсоюзных структур всех уровней. Указанные условия и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций предусматриваются в коллективном договоре и (или) специальном соглашении.	Выполняется
п.10.19.	Обеспечить реализацию права представителей Оборонпроф на посещение Организации и рабочих мест работников.	Выполняется
п.10.21.	Выделять в порядке и на условиях, определенных коллективным договором, средства на возмещение затрат первичной профсоюзной организации, связанных с обучением профсоюзных кадров, оплатой труда работников профсоюзного комитета, работников объектов спорта, культуры, в том числе библиотек, детских и оздоровительных учреждений, находящихся на балансе Организаций и балансе первичной профсоюзной организации.	Выполняется
11. Контроль за выполнением Соглашения		
п.11.1.	<u>Стороны договорились:</u> Направлять в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия) информацию, необходимую для проведения контроля выполнения Соглашения.	Выполняется большинством предприятий
п.11.4.	Освещать в средствах информации результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров Организаций.	Выполняется на отдельных предприятиях

