

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОМУ
КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2014-2016 ГОДЫ,
ЗАКЛЮЧЁННОЕ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЕРСТВА**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Соглашение по оборонно-промышленному комплексу Российской Федерации на 2014-2016 годы, заключённое на федеральном уровне социального партнерства (далее – Соглашение) в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации (далее – ОПК).
- 1.2. Сторонами Соглашения являются:
 - работники в лице их представителей – Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности, Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности, Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и Межрегионального профсоюза работников судостроения и судоремонта (далее – Профсоюзы), действующих на основании уставов;
 - работодатели – организации ОПК (далее – Организации), на которые распространяется действие настоящего Соглашения, в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Союз машиностроителей России" (далее – СоюзМаш России), действующего на основании Устава;
 - федеральный орган исполнительной власти в лице Министерства промышленности и торговли Российской Федерации (далее – Минпромторг России), действующего на основании Положения.
- 1.3. Положения настоящего Соглашения обязательны для Организаций, на которые оно распространяется.
- 1.4. Обязательства Соглашения реализуются руководителями Организаций и территориальными и первичными организациями Профсоюзов.
- 1.5. В случае, если работники, не являющиеся членами Профсоюзов, уполномочили профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, Профсоюзы представляют их интересы при реализации настоящего Соглашения.

- 1.6. Условия Соглашения обязательны к применению работодателями при заключении коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками Организаций, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 1.7. Соглашение открыто для присоединения к нему других организаций, которые сообщают сторонам, подписавшим Соглашение, о намерении присоединиться к нему.
- 1.8. Стороны согласились, что Профсоюзы, их территориальные и первичные организации представляют работников Организаций при регулировании социально-трудовых отношений, ведении коллективных переговоров и подготовке проектов коллективных договоров, соглашений, заключении коллективных договоров, соглашений, а также организации контроля за их выполнением.
- 1.9. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.
- 1.10. В течение срока действия Соглашения в него, по взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения, не ухудшающие условия труда и социальное положение работников.
- 1.11. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.
- 1.12. Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования представителя работников или представителя работодателей. При реорганизации (ликвидации) любой из сторон Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ликвидации).
- 1.13. Соглашение сохраняет свое действие для Организации:
 - в случаях изменения наименования Организации, реорганизации Организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Организации;
 - при смене формы собственности Организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (*вариант – до окончания срока действия Соглашения*);
 - при реорганизации Организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;
 - при ликвидации Организации – в течение всего срока проведения ликвидации".
- 1.14. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, Стороны обязуются устранять причины и обстоятельства, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения - забастовок.

- 1.15. Соглашение будет считаться распространенным на Работодателей, не участвовавших в его заключении, при соблюдении процедуры, предусмотренной статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации. В этих целях Стороны совместно готовят и в недельный срок со дня опубликования Соглашения направляют в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение Работодателям о присоединении к Соглашению.
- 1.16. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов Соглашения, заключения Соглашения, а также для организации контроля за его выполнением образуется Совместная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Совместная комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.
- 1.17. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих организаций в течение 1 месяца со дня его подписания.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. Стороны:

- строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие Организаций, повышение уровня жизни работников и их социально-правовую защиту;
- совместно формируют перечень законопроектов, направленных на привлечение и закрепление работников в Организациях.
- обеспечивают реализацию принципов социального партнерства при проведении реструктуризации промышленности, образовании интегрированных структур;
- руководствуются едиными сроками проведения коллективных переговоров по заключению: Федерального соглашения: октябрь-декабрь; коллективных договоров в Организациях: январь-март;
- признают, что никто не имеет права угрожать работнику увольнением, сокращением, принуждать к труду, не обусловленному трудовым договором;
- проводят конкурсы "Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнерства".

2.2. Стороны обязуются:

- 2.2.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях.
- 2.2.2. При разрешении коллективных трудовых споров максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Россий-

ской Федерации.

2.2.3. Оказывать практическую помощь по заключению коллективных договоров в Организациях.

2.3. **Минпромторг России обязуется:**

2.3.1. При реализации полномочий по управлению государственным имуществом Организаций принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы работников, после консультаций с соответствующими Профсоюзами.

2.3.2. Направлять центральным комитетам Профсоюзов:

- приказы, информацию по охране труда и технике безопасности, а также другие документы, касающиеся сферы деятельности соответствующих Департаментов Минпромторга России и подведомственных организаций;
- ежеквартально сведения по форме № М-ГОЗ;
- ежеквартально сведения о численности и заработной плате работников по форме № П-4.

2.3.3. Содействовать участию представителей Профсоюзов в деятельности коллегиальных органов управления Организаций.

2.3.4. Информировать Профсоюзы о назначениях на должность руководителей федеральных государственных унитарных и казенных предприятий и об освобождениях от занимаемой должности. При назначении руководителя на конкурсной основе включать в состав конкурсной комиссии представителя соответствующего Профсоюза с правом совещательного голоса.

2.4. **Работодатели обязуются:**

2.4.1. Не совершать действий, которые могут повлечь ограничение прав Профсоюзов и их первичных профсоюзных организаций или препятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

2.4.2. Обеспечивать беспрепятственное посещение Организации представителями Профсоюза, где работают члены Профсоюза, (с соблюдением установленного порядка).

~~2.4.3.~~ Выполнять настоящее Соглашение.

2.4.4. Руководствоваться настоящим Соглашением при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-экономические интересы и гарантии работников.

2.4.5. Обеспечивать возможность участия представителей первичной профсоюзной организации в управлении Организацией.

2.4.6. Оказывать работникам бесплатную консультативную помощь по вопросам социально-трудовых отношений.

2.4.7. Обеспечивать систематическое информирование первичных профсоюзных организаций по социальным и связанным с трудовыми отношениями вопросам. Перечень и порядок предоставления информации устанавливаются коллективным договором.

2.4.8. Выделять средства на повышение квалификации кадров, в том числе по во-

просам трудового законодательства, охраны труда и экологии, на обучение представителей сторон социально-трудовых отношений.

2.4.9. Совместно с первичными профсоюзными организациями представлять два раза в год в Совместную комиссию отчеты о выполнении настоящего Соглашения и коллективных договоров (по итогам за полугодие – к 1 сентября отчетного года, по итогам за год – к 1 апреля года, следующего за отчетным).

2.5. **Профсоюзы обязуются:**

2.5.1. Обеспечивать Минпромторг России, СоюзМаш России и Работодателей (по их запросу):

- документами, принимаемыми коллегиальными органами Оборонпрофа и его территориальных и первичных организаций;
- другими материалами по социально-трудовым вопросам.

Своевременно информировать Минпромторг России, СоюзМаш России и Работодателей о планируемых Профсоюзами коллективных действиях.

2.5.2. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно при ведении коллективных переговоров.

2.5.3. Осуществлять контроль за выполнением настоящего Соглашения, а также обращаться по существу вопроса к представителям другой стороны Соглашения или в Совместную комиссию.

3. **III. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ И ФИНАНСОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. **Стороны обязуются:**

3.1.1. Содействовать:

- погашению задолженности по государственным заказам перед Организациями;
- выделению бюджетных средств на сохранение, модернизацию и развитие уникальной, дорогостоящей исследовательской экспериментальной и испытательной базы, включая полигоны и испытательные инфраструктуры Организаций;
- выработке предложений по отсрочке платежей в бюджеты в случае задержки финансирования работ по государственному оборонному заказу и федеральным целевым программам (в доле, пропорциональной стоимости этих работ в общем объеме производства Организации);
- полному финансированию содержания мобилизационных мощностей в соответствии с федеральным бюджетом.

3.1.2. Осуществлять взаимодействие с Федеральной налоговой службой, Федеральным агентством по управлению государственным имуществом, их территориальными органами, добиваться принятия мер, обеспечивающих санацию несостоятельных Организаций с максимально возможным сохранением рабочих мест.

3.1.3. Принимать меры, направленные на:

- создание условий для обеспечения успешной хозяйственной деятельности

Организаций;

- стимулирование технического перевооружения Организаций, внедрение инновационных технологий и современного высокопроизводительного и высокотехнологичного оборудования и на этой базе повышения производительности труда;
- привлечение и закрепление в Организациях молодежи;
- повышение престижа рабочих и инженерных профессий.

3.2. **Минпромторг России обязуется:**

- 3.2.1. Принимать меры по своевременному и в полном объеме финансированию Организаций по государственному оборонному заказу и федеральным целевым программам.
- 3.2.2. Оказывать поддержку в разработке Организациями планов финансового оздоровления, информировать Профсоюзы о финансовой несостоятельности (банкротстве) Организаций.
- 3.2.3. Содействовать Организациям в заключении и выполнении договоров, в том числе и с иностранными партнерами.
- 3.2.4. Утверждать сметы доходов и расходов федеральных казенных предприятий не позднее января текущего финансового года.
- 3.2.5. Перечислять субсидии, предоставленные федеральным казенным предприятиям, на расчетные счета предприятий в течение трех месяцев по истечении отчетного периода.
- 3.2.6. Оформлять федеральным государственным унитарным предприятиям и федеральным казенным предприятиям разрешения на получение кредитов не позднее одного месяца со дня обращения.
- 3.2.7. Совместно с работодателями поддерживать кандидатуру представителя первичной профсоюзной организации на собрании работников Организации при избрании представителя работников должника для участия в процедурах, применяемых к должнику в деле о банкротстве.

3.3. **Работодатели обязуются:**

- 3.3.1. Не допускать без консультаций с Профсоюзами или их структурами принятия решения о реорганизации Организаций, которое может привести к массовому сокращению рабочих мест, изменению условий и оплаты труда, введению режима неполного рабочего времени.
- 3.3.2. Направлять первичным профсоюзным организациям информацию по социально-трудовым вопросам Организаций. Сроки и перечень предоставляемой информации определяются коллективным договором.

3.4. **Профсоюзы обязуются:**

- 3.4.1. Содействовать работодателям в решении вопросов по выполнению производственных планов, повышению производительности труда, укреплению трудовой дисциплины, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудового законодательства.
- 3.4.2. Принимать участие и осуществлять контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства работников Организаций, в разработке и реализации мероприятий, направленных на создание новых рабочих мест через вы-

борные органы Профсоюзов, региональные службы занятости.

- 3.4.3. Проводить обучение председателей первичных профсоюзных организаций, их заместителей и работников, избранных в состав органов Профсоюзов, по основным направлениям экономики и финансов.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны договорились:

- 4.1. Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, локальными нормативными актами.
- 4.2. Профсоюзы периодически осуществляют проверки соблюдения законодательства в части заключения, изменения и расторжения трудовых договоров с работниками Организаций, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, обращений работников в правоохранительные органы с жалобами. Первичная профсоюзная организация может осуществлять ознакомление вновь принимаемых работников с коллективным договором, локальными нормативными актами и с действующими соглашениями в порядке, предусмотренном коллективным договором.
- 4.3. О приоритете трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок. Не допускается перезаключение трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры, за исключением случаев, когда перезаключение осуществляется в силу требований законодательства либо по инициативе работника Организации.
- 4.4. Обеспечивать включение в договоры, заключаемые с руководителями организаций, обязательства по выполнению ими Соглашения и коллективных договоров.
- 4.5. Рассматривать по требованию Профсоюзов вопросы о применении меры дисциплинарного взыскания, о расторжении трудового договора, освобождении руководящего работника от занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательства по коллективному договору и настоящему Соглашению.
- 4.6. Срочный трудовой договор не может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:
- для проведения временных (свыше одного года) работ, связанных с расширением производства или объема оказываемых услуг;
 - с лицами, работающими по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок для выполнения работы по той же трудовой функции.
- 4.7. 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;
 - виды поощрения 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 дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;
 - очередность предоставления отпусков;
 - систему оплаты труда;
 - порядок индексации заработной платы;
 - вырабатывает порядок применения к работникам дополнительных мер поощрения и мер, обеспечивающих безопасные условия труда;
 - применение мер, предусмотренных в статье 74 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - производство сверхурочные работы и привлечение работников к работе в выходные дни;
 - дни выплаты заработной платы;
 - условия перечисления заработной платы работников на 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.

- 4.8. Локальные нормативные акты Организации по охране труда принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 4.9. Коллективным договором или иными локальными нормативными актами Организации определяется порядок передачи документов и проектов приказов (распоряжений) на согласование профсоюзному комитету (по акту или приказом Организации).
- 4.10. Не допускается изменение определенных Сторонами условий трудового договора, ухудшающих положение работников по причинам, не связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации), и связанное с этим увольнение работников по пункту 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.11. Не допускается принуждение работников к:
- заключению или изменению трудового договора в связи с введением режима неполного рабочего времени;
 - перезаключению с пенсионерами по возрасту, работающими в Организации по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры;
 - 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.
- 4.12. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль предоставления отпусков работникам Организации.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны обязуются.

- 5.1.1. Проводить политику в области оплаты труда, направленную на:
- обеспечение зависимости оплаты труда от его результатов;
 - повышение доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства;
 - внедрения прогрессивных систем оплаты труда;
 - роста производительности труда.
- 5.1.2. 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 Орга-

низаций по согласованию с профсоюзным комитетом.

- 5.1.3. Добиваться принятия решений органов государственной власти о повышении минимального размера оплаты труда, утверждения порядка повышения оплаты труда в связи с ростом цен, а также решения других социально-трудовых проблем в соответствии с федеральными законами и правовыми актами Российской Федерации.
- 5.1.4. Осуществлять анализ уровня заработной платы, своевременности её выплаты, занятости работников, выработать предложения по улучшению экономического положения Организаций и членов профсоюза.
- 5.1.5. Содействовать урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда в Организациях.

5.2. **Минпромторг России:**

При заключении государственных контрактов на выполнение работ по федеральным целевым программам при расчете стоимости в контрактных ценах применяет норматив средней заработной платы с учетом фактической среднемесячной заработной платы в Организации, с применением установленного районного коэффициента и с учетом прогнозируемого на федеральном уровне показателя инфляции, но не ниже средней заработной платы в субъекте Российской Федерации.

5.3. **Работодатели обязуются:**

- 5.3.1. Установить минимальный размер 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).
- 5.3.2. Обеспечить повышение средней заработной платы работников Организаций в период действия Соглашения до уровня не менее четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.
- 5.3.3. В случаях, если минимальная и средняя заработная плата в Организации ниже величины, установленной пунктами 5.3.1 и 5.3.2 настоящего Соглашения, работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывают программу поэтапного ее увеличения, которая является приложением к коллективному договору.
- 5.3.4. Обеспечить величину тарифной части (т.е. оплаты по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам)) в структуре фонда оплаты труда работников Организации не менее 60 процентов.
- 5.3.5. Проводить индексацию заработной платы не реже одного раза за календарный год одновременно для всех категорий работников на величину с коэф-

фициентом 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 за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

- 5.3.6. Установить при многосменном режиме работы доплату за работу:
- в вечернюю смену – не менее 20%;
 - в ночную смену (с 22.00 до 6.00 часов) – не менее 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы.
- 5.3.7. Устанавливать доплату за работу в вечернее время (вечерним временем считается работа в смене, которая непосредственно предшествует ночной – разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 мая 1987 г. №14/14-38) не менее 20%, за работу в ночное время – не менее 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы. Доплаты производить также на часы сверхурочной работы и часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на вечернее и ночное время.
- 5.3.8. 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 Организации.
- 5.3.9. Соблюдать коэффициент фондов – соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% с самой низкой, не более чем 6 раз.
- 5.3.10. Производить выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца:
- не позднее 30 числа 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.
- 5.3.11. Предусматривать в системах стимулирования труда при наличии финансовых возможностей вознаграждение для работников по итогам работы за год, за выслугу лет (стаж работы в Организации).
- 5.3.12. Устанавливать, в соответствии с коллективным договором, работникам, занимающим штатные должности в научно-исследовательских и опытно-конструкторских организациях, ученые степени, по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, ежемесячные доплаты за ученую степень:

- доктора наук – не менее 7000 рублей;
- кандидата наук – не менее 3000 рублей.

5.3.13.—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 средней заработной платы работника.

5.3.14.—На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и среднемесячная заработная плата.

5.3.15.—В период приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней (если работник в письменной форме известил Работодателя о начале приостановки работы) за работником сохранять заработную плату в размере из расчета средней заработной платы за весь период ее задержки.

В период до выплаты задолженности по заработной плате работник имеет право не находиться на своем рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности выплатить задержанную сумму в день выхода работника на работу.

5.3.16.—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.

5.3.17.—Представлять профсоюзным комитетам:

- ежемесячно информацию о выделении средств на оплату труда;
- по запросу органа Профсоюза другую информацию, касающуюся социально-трудовых отношений.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. **Работодатели обязуются:**

6.1.1. Постоянно проводить мониторинг условий труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников.

6.1.2. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охра-

ны труда работников в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции

- 6.1.3. 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.
- 6.1.4. Определять меры, в том числе по разработке и принятию межотраслевых нормативных правовых актов, с целью совершенствования механизма реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда.
- 6.1.5. Предоставлять ежегодно Минпромторгу России и первичным организациям Профсоюзов аналитическую информацию о состоянии условий и охраны труда, травматизма и профессиональной заболеваемости.
- 6.1.6. Обеспечить выполнение плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на конкретных рабочих местах. План составляется по итогам аттестации рабочих мест.
- 6.1.7. 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.
- 6.1.8. Вносить в трудовой договор, позиции об условиях приема на работу по специальностям и рабочим местам, попадающим под действие Списков, занятость на которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях (условия пенсионного страхования, льгот и гарантий в связи с работой в условиях, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда).
- 6.1.9. Обеспечивать ознакомление работников с результатами проводимых инструментальных замеров, концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах.
- 6.1.10. Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсаций по результатам аттестации рабочих мест, не ниже минимальных размеров, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 28.11.2008 № 870 и локальными нормативными актами, согласованными с первичными профсоюзными организациями Профсоюзов.
- 6.1.11. Установить размер доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда от 6 до 36 процентов тарифной ставки (оклада).

- 6.1.12. В случае если работодателем не была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливаются для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 в соответствии с указанным Списком.
- 6.1.13. Обеспечивать условия для осуществления Профсоюзами контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда.
- 6.1.14. Организовывать своевременное обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда руководителей структурных подразделений, вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и других работников в сроки, предусмотренные законодательством.
- 6.1.15. Объявлять в приказе по Организации вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- 6.1.16. Предоставлять уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда еженедельно не менее 2 часов для исполнения ими своих обязанностей с сохранением заработка по основной работе.
- 6.1.17. Осуществлять увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия профсоюзного комитета.
- 6.1.18. За активную работу поощрять уполномоченных по охране труда доплатой в размере не менее 10% к тарифной ставке (окладу).
- 6.1.19. Включать технического инспектора труда и уполномоченного по охране труда Профсоюзов в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию средств производства.
- 6.1.20. Обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет. В комиссию по аттестации рабочих мест включать представителя Профсоюзов.
- 6.1.21. Обеспечивать бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам за наличие вредных производственных факторов в воздухе рабочей зоны. Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работнику за отработанную смену (рабочий день), независимо от ее продолжительности, по перечню профессий и работ, устанавливаемых коллективным договором.
- 6.1.22. Страхование жизни и здоровья членов экипажа воздушного судна при исполнении ими служебных обязанностей осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации. Страховая сумма каждого члена экипажа воздушного судна устанавливается в размере не менее одной тысячи минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

на момент заключения договора страхования, для члена экипажа экспериментальной авиации и для члена экипажа воздушного судна летно-транспортных подразделений Организаций. Установить для спасателей парашютно-десантных служб минимальный размер страховой суммы в размере 40 МРОТ.

6.1.23. Выплачивать единовременную материальную помощь:

- семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники, в размере десятикратного годового заработка погибшего;
- при получении инвалидности от несчастного случая или профессионального заболевания при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники в размере:
 - I группа - пятикратного годового заработка пострадавшего;
 - II группа - трехкратного годового заработка пострадавшего;
 - III группа - двукратного годового заработка пострадавшего.

За каждый процент утраты трудоспособности вследствие повреждения здоровья по вине Организации (в том числе при смешанной вине) выплачивается единовременное пособие о размере 20 процентов среднемесячной заработной платы сверх установленных норм возмещения ущерба по законодательству.

6.1.24. Семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, погибшего на производстве, выплачивать единовременное пособие. Конкретная сумма единовременного пособия устанавливается коллективным договором Организации, но не менее 120 средних заработных плат погибшего на производстве работника.

6.1.25. Сообщать в Профсоюзы о групповых, тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом. По окончании расследования направлять в течении 10 суток направлять в Минпромторг и Профсоюзы копии: актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве и по форме Н-1 и заключения государственного инспектора по охране труда (при наличии).

6.1.26. Предусматривать в структуре Организации службу охраны труда с численностью штата работников в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях» (по заключению Минюста России в государственной регистрации не нуждается; письмо Минюста России от 5 сентября 2001 г. № 07/8865-ЮД)

6.1.27. Обеспечивать контроль параметров микроклимата производственных помещений в случаях отклонения от допустимых параметров температуры воздуха на рабочих местах, в том числе явившихся следствием чрезвычайных ситуаций, по согласованию с Профсоюзами принимать меры к восстановлению нормальных условий с учетом требований статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации и рекомендаций СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиениче-

ских требований к микроклимату производственных помещений».

6.1.28. С учетом требований и в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 ССБТ «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования» разработать положение о Системе управления охраной труда, утвердить и внедрить ее в Организациях по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6.2. Работодатели и Профсоюзы обязуются:

6.2.1. Обеспечить участие в региональных совещаниях по охране труда представителей служб охраны труда и профсоюзного актива.

6.2.2. Внеочередная аттестация рабочего места проводится по требованию профсоюзного органа при наличии нарушений охраны труда или неудовлетворительных условий труда.

6.2.3. Организовывать и проводить регулярные проверки состояния охраны труда в Организации.

6.2.4. Организовывать и обеспечивать эффективную работу комитета (комиссии) по охране труда представителей работодателя и первичной профсоюзной организации, устанавливать условия для освобождения от основной работы членов комитета (комиссии) и порядок оплаты времени выполнения ими обязанностей по охране труда, контролю за обеспечением здоровых и безопасных условий труда.

6.3. Профсоюзы обязуются:

6.3.1. Осуществлять контроль выполнения мероприятий охраны труда через свои органы и представителей, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Профсоюзов.

6.3.2. Оказывать первичным организациям Профсоюзов, работодателям практическую и методическую помощь в улучшении условий и охраны труда, обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.3.3. Участвовать в разработке и пересмотре правил и норм по охране труда.

6.3.4. Проводить независимую экспертизу условий труда по обоснованию прав работников – членов Профсоюзов на льготы и компенсации, установленные законодательством, в т.ч. прав по досрочному пенсионному обеспечению.

6.3.5. Организовывать и проводить в Организациях смотры по охране труда.

6.4. Стороны договорились, что Минпромторг России:

6.4.1. Определит головную организацию для решения задач в сфере охраны труда по ОПК и обеспечит соответствующее финансирование ее работы.

6.4.2. Проводит совещания по охране труда с участием представителей Профсоюзов.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились:

- 7.1.1. 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.
- 7.1.2. Содействовать деятельности по социальному и медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению работников, внесших значительный вклад в деятельность Организаций, и ветеранов труда, используя возможности негосударственных пенсионных фондов, добровольного медицинского страхования и другое.

7.2. Работодатели обязуются:

- 7.2.1. 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.
- 7.2.2. 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.
- 7.2.3. Предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профсоюзному комитету принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.
- 7.2.4. Выделять первичным профсоюзным организациям средства, недостающие для оплаты труда находящихся в штате профсоюзного комитета работников социально-культурной сферы, согласно утвержденной смете.
- 7.2.5. Осуществлять пенсионное, социальное и медицинское страхование работников Организаций.
Информировать работников о начисленных и уплаченных страховых взносах в их пользу в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации.
- 7.2.6. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в Пенсионный фонд Российской Федерации, информировать работников о применении списков производств, ра-

бот, профессий, должностей, показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.2.7. Предоставлять каждому работнику Организации социальный пакет, включающий:

- организацию питания;
- организацию и финансирование медицинского обслуживания в порядке и размере, установленном коллективным договором ;
- различные виды материальной помощи в порядке и размере, установленном коллективным договором ;
- дополнительный оплачиваемый отпуск многодетным матерям на условиях, предусмотренных коллективным договором;
- материальную помощь при рождении (усыновлении) ребенка в размере, установленном коллективным договором;
- ежегодную материальную помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, в размере, установленном коллективным договором;
- 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, в размере, установленном коллективным договором;
- 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, в размере, установленном коллективным договором;
- частичную компенсацию стоимости путевок в санатории, профилактории, дома и базы отдыха, детские оздоровительные и дошкольные учреждения.

7.2.8. Предоставлять каждому работнику Организации в соответствии с утвержденными программами, локальными нормативными актами , коллективным договором и при условии наличия дополнительных средств доходной части бюджета Организации, вводить дополнительные социальные льготы для Работников:

- санаторно-курортное лечение и оздоровление, отдых работников;
- профилактическую вакцинацию;
- возможность участия работников Организации, нуждающихся в улучшении жилищных условий, в корпоративной программе льготного ипотечного кредитования.

7.2.9. Совместно с профсоюзным комитетом проводить консультации, семинары, мероприятия, направленные на улучшение положения работников.

7.2.10. Совместно с профсоюзным комитетом организовывать и финансировать мероприятия, связанные с проведением спартакиад, оздоровительных и

культурно-массовых мероприятий.

- 7.2.11. Совместно с профсоюзным комитетом организовывать и финансировать для детей работников новогодние праздники (новогодние елки и подарки).
- 7.2.12. Локальные нормативные акты, устанавливающие перечень, размер и порядок предоставления дополнительного социального пакета, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 7.3. В целях укрепления здоровья и развития социальной защищенности работников Работодатель стремится реализовать следующие мероприятия:
- разрабатывать и реализовывать комплексные программы по оздоровлению и вовлечению в занятия физкультурой и спортом работников и членов их семей;
 - проводить физкультурно-оздоровительную работу и развивать массовые виды спорта среди работников и членов их семей;
 - проводить систематическую пропаганду здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием средств массовой информации Организации;
 - содействовать обеспечению благоприятных условий проживания работников в общежитиях.
- 7.4. 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. Минимальный размер вознаграждения устанавливать на уровне среднемесячного заработка. 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 (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:

- 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.

7.5. Профсоюзы обязуются:

7.5.1. Проводить мероприятия по оздоровлению работников и членов их семей.

7.5.2. Осуществлять контроль использования средств, предназначенных на социальное страхование, в том числе на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников.

VIII. Работа с молодежью

В целях сохранения и развития потенциала Организаций, повышения престижа оборонных отраслей промышленности, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) в производственном процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Создавать и всецело содействовать работе общественных молодежных советов (комиссий), советов молодых специалистов, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации.

8.1.2. Разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, создавать специальные фонды поддержки деятельности молодежных советов (комиссий) в соответствии с коллективными договорами.

8.1.3. Обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в Организации после прохождения ими военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

8.1.4. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

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

8.1.6. Организовывать работу советов наставников с целью сохранения преемственности кадров.

- 8.1.7. 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.
- 8.1.8. Обобщать и распространять опыт работы молодежных организаций, направленный на привлечение молодых рабочих и специалистов к активному участию в деятельности организаций.
- 8.1.9. Разрабатывать планы и проводить мероприятия по предотвращению утечки молодых работников из Организаций.
- 8.2. **Работодатели обязуются:**
- 8.2.1. В целях привлечения молодежи в Организации создавать условия для стимулирования труда молодежи, осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации молодых работников.
- 8.2.2. Предоставлять на условиях, предусмотренных коллективным договором:
- выплаты единовременного пособия молодому работнику после окончания учебного учреждения (впервые поступившему на работу в Организацию) в размере не менее оклада по трудовому договору (*вариант: в размере, установленном локальными нормативными актами и коллективным договором*);
 - 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;
 - 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, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;
 - займы (долгосрочные кредиты) молодым работникам для приобретения (строительства) жилья, на обустройство домашним хозяйством;
 - освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей работникам, избранным в состав молодежного совета (комиссии) – в порядке, установленном коллективным до-

говором 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.

8.2.3. Трудоустраивать военнослужащих, демобилизованных из рядов Вооруженных сил Российской Федерации, ранее работавших в Организации, после их увольнения с военной службы по призыву в течение 6 месяцев и выплаты единовременного пособия данной категории работников.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

9.1. **Стороны договорились:**

В соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации установить, что массовым увольнением при сокращении численности или штата работников считается:

- увольнение 50 и более работников в течение 30 календарных дней;
- увольнение 200 и более работников в течение 60 календарных дней;
- увольнение 500 и более работников в течение 90 календарных дней;
- увольнение работников в количестве 1% и более от общего числа работников в течение 30 календарных дней в населённых пунктах с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

9.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

9.3. **Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом:**

9.3.1. 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.

9.3.2. Намечает меры социальной поддержки высвобождаемых в результате реструктуризации работников в регионах с высокой концентрацией оборонных организаций, особенно в градообразующих организациях (численность работающих не менее 20% численности работающего населения соответ-

ствующего населенного пункта).

9.4.

9.5.

9.6.

9.7.

9.8.

9.9.

9.10. **Работодатели обязуются:**

9.10.1. Принимать решение о массовом высвобождении работников после консультаций с профсоюзным комитетом.

9.10.2. При массовых увольнениях при сокращении численности или штата работников, ликвидации Организации работодатель информирует об этом профсоюзный комитет не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий .

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

9.10.3. 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 .

9.10.4. 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.

9.10.5. Работникам, высвобождаемым из Организаций в связи с сокращением численности или штата 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.

9.10.6. 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.

- 9.10.7. При выходе Организации из кризисной ситуации, увеличении объема работ сообщать об имеющихся вакансиях в средствах массовой информации, доступных для населения данной местности, и в течение месяца после опубликования информации принимать на работу преимущественно работников, ранее уволенных в связи с сокращением штатов или переведенных в другие организации.
Критерии для преимущественного обратного приема на работу и сохранение ранее предоставленных льгот и преимуществ устанавливаются коллективным договором.
- 9.10.8. 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).
- 9.10.9. В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Организации организовывать профессиональное обучение на производстве за счет средств Организации.
- 9.10.10. При повышении квалификационных разрядов или при ином продвижении по работе учитывать успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования.
- 9.10.11. 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.
- 9.11. Профсоюзы обеспечивают содействие Организациям при проведении конкурсов профессионального мастерства.

10.

Х. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ И ИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

- 10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюзов и их организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективными договорами.
- 10.2. **Стороны договорились:**
- 10.2.1. Первичная профсоюзная организация имеет право проводить собрания, конференции, заседания в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Организации при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом даты и времени их проведения.
Работодатель выделяет для этих целей помещения в согласованном порядке и согласованные сроки.

- 10.2.2. Профсоюзный комитет имеет право через средства информации, имеющиеся в Организации:
- информировать работников о деятельности профсоюзных структур всех уровней;
 - излагать позицию и решения органов Профсоюза;
 - оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.
- 10.2.3. Председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации предоставляется право свободного входа и выхода с территории Организации в период с 8 до 20 часов.
- 10.2.4. Председатель и заместитель председателя 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 Российской Федерации, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия территориального комитета Профсоюза (в период исполнения обязанностей и в течение двух лет после окончания срока их полномочий).
- 10.2.5. Работники, избранные (делегированные) в органы Профсоюзов и их 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.
- 10.2.6. 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).
- 10.2.7. 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:
- 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.

- 10.2.8. Уполномоченные по охране труда могут быть:
- 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.
- 10.2.9. Члены выборных органов, уполномоченные Профсоюзов 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.
- 10.2.10. Освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка:
- члены центральных комитетов и ревизионных комиссий Профсоюзов – 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 Профсоюзов для взаимодействия с органами интегрированных структур – не менее 7 рабочих дней в год.
- 10.2.11. Члены выборных органов Профсоюзов освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в съездах, конференциях, пленумах, собраниях, организованных Профсоюзами.
- 10.2.12. Работнику, освобожденному от работы в Организации в связи с избранием его на освобожденную выборную должность в органы Профсоюза, 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.
- 10.2.13. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Организации в соответствии с коллективным договором (за счёт Организации).
- 10.2.14. 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).

10.2.15. Совместно принимать решения о представлении к присвоению почетных званий и к награждению ведомственными знаками отличия выборных и штатных профсоюзных работников и активистов.

10.3. **Работодатели и первичные профсоюзные организации**

10.3.1. Включают в раздел "Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации" коллективного договора подраздел "Перечисление членских профсоюзных взносов и иных денежных средств" следующего содержания:

"1. При наличии письменных заявлений работников работодатель обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на счета, указанные первичной профсоюзной организацией:

- членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза;
- денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза.

2. Основанием для перечисления указанных в пункте 1 взносов и денежных средств является индивидуальное письменное заявление работника. Заявление адресуется руководителю (вариант: главному бухгалтеру) организации. Заявления хранятся в организации постоянно и на государственное хранение не передаются.

Копия заявления адресуется председателю первичной профсоюзной организации. Копии заявлений (с отметкой работодателя о приеме) хранятся в первичной профсоюзной организации постоянно и на государственное хранение не передаются.

При реорганизации, переименовании Организации и пр. заявления, поданные работниками об перечислении членских взносов и перечислении денежных средств, сохраняют свою силу.

3. Работодатель перечисляет указанные в пункте 1 взносы и денежные средства в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы работникам.

При нарушении работодателем установленного срока перечисления работодатель обязан перечислить взносы и денежные средства с уплатой процентов. Размер процентов составляет одну двухсотую действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от неперечисленных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока перечисления. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4. Бухгалтерия Организации:

- ежемесячно и ежегодно проводит сверку расчетов по членским профсоюзным взносам;
- в конце года представляет профсоюзному комитету документ, содержащий сведения о сумме членских профсоюзных взносов, удержан-

- ных у каждого члена профсоюза;
- уведомляет профсоюзный комитет в течение трёх рабочих дней о поступлении письменного заявления работника Организации о прекращении удержания из его заработной платы профсоюзных взносов".
- 10.3.2. Устанавливают в коллективном договоре размер средств работодателя для оплаты труда председателя первичной профсоюзной организации (в соответствии с положением об оплате их труда).
- 10.4. **Работодатели обязуются:**
- 10.4.1. 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 конкретизируются в коллективном договоре и (или) специальном соглашении.
- Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций предусматриваются в коллективном договоре и (или) специальном соглашении.
- 10.4.2. Обеспечить реализацию права представителей соответствующего Профсоюза на посещение Организации и рабочих мест работников.
- 10.4.3. Представлять профсоюзному комитету по запросу информацию по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам деятельности Организации.
- 10.4.4. 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.
- 10.4.5. При реорганизации Организаций предусматривать в передаточных актах (разделительных балансах) правопреемство по созданию условий для деятельности первичной профсоюзной организации.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

- 11.1. **Стороны договорились:**

- 11.1.1. Направлять в Совместную комиссию информацию, необходимую для проведения контроля выполнения настоящего Соглашения.
- 11.1.2. Совместная комиссия подводит итоги выполнения настоящего Соглашения не реже 2-х раз в год (по итогам за полугодие – 1 октября отчетного года, по итогам за год – к 1 апреля года, следующего за отчетным).
О результатах Совместная комиссия информирует представителей сторон Соглашения.
- 11.1.3. Оказывать всестороннее содействие по заключению соглашений и коллективных договоров в Организациях.
- 11.1.4. Освещать в средствах информации результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров Организаций.
- 11.1.5. Толкование применения норм настоящего Соглашения осуществляется Совместной комиссией и оформляется её решением не позднее 7 календарных дней со дня поступления соответствующего запроса.
- 11.2. **Стороны признают:**
Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют органы Профсоюзов и работодателей, которые вправе обратиться по существу вопроса к представителям Сторон Соглашения и (или) в Совместную комиссию.
- 11.3. При невозможности выполнения какого-либо положения (нормы) настоящего Соглашения Работодатель обязан представить в Совместную комиссию:
– обоснование с указанием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) в установленный срок и/или в полном объеме;
– перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;
– протокол консультаций Работодателя с профсоюзным комитетом.
- 11.4. При невыполнении обязательств Соглашения:
- 11.4.1. В Совместной комиссии проводятся взаимные консультации по существу представленной информации, готовятся предложения по исправлению соддавшегося положения и представляются Сторонам Соглашения.
- 11.4.2. Соответствующие органы Сторон направляют представителю нарушителю об устранении этих нарушений, которое им рассматривается в недельный срок со дня получения с последующим письменным информированием Сторон о принятых мерах.
В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 12.1. За уклонение от участия в переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений в действующее Соглашение и (или) нарушение

ние сроков проведения переговоров, необеспечение работы Совместной комиссии нарушители несут ответственность, предусмотренную статьями 54 и 55 Трудового кодекса Российской Федерации и статьями 5.28-5.33 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

- 12.2. На руководителя Организации (его заместителей), виновного в невыполнении положений Соглашения, которые относятся к его компетенции, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации по представлению органов Профсоюзов может быть наложено дисциплинарное взыскание.

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 13.1. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до Организаций в течение 1 месяца со дня его подписания.
- 13.2. Соглашение вступает в силу с 1 января 2014 года и действует по 31 декабря 2016 года.
- 13.3. В течение 6 месяцев со дня подписания Соглашения Стороны обеспечивают заключение (корректировку) коллективных договоров в Организациях.

Принятые коллективные договоры направляются:

- работодателями – в Минпромторг и СоюзМаш;
- первичными профсоюзными организациями – в центральный комитет Профсоюза.

Подписано "___" _____ 2013 года в _____ экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.