

## Проект Федерального отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2015-2017 годы

### І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Федеральное соглашение по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2015–2017 годы (далее — Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности предприятий радиоэлектронного комплекса далее (РЭК).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя — Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности и его структур, действующего на основании Устава (далее — **Профсоюз**);
- работодатели в лице их представителей — Министерства промышленности и торговли Российской Федерации (далее — **Минпромторг России**), действующего на основании законов, иных нормативных правовых актов и полномочий, переданных работодателями, и Общероссийского отраслевого объединения работодателей «**Союз машиностроителей России**», действующего на основании своего Устава.

1.3. Соглашение обязательно к применению работодателями при заключении соглашений на уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками Организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. В случае если работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, Профсоюз представляет их интересы при реализации настоящего Соглашения.

1.5. Соглашение открыто для присоединения к нему любых других организаций.

Работодатели, принявшие решение о присоединении к Соглашению, сообщают об этом сторонам, подписавшим Соглашение.

1.6. Стороны договорились:

1.6.1. Профсоюз, его территориальные и первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников Организаций при разработке и заключении соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по регулированию социально-трудовых

отношений.

1.6.2. Нормы Соглашения, улучшающие положение работников по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, являются отраслевым минимальным уровнем.

В Организациях, где эти нормы выше, чем указанные в данном Соглашении, действуют нормы, установленные в Организации.

1.6.3. 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.

1.7. Настоящее Соглашение заключено на три года и вступает в силу с 1 января 2015 года.

В течение срока действия Соглашения в него вносятся изменения и дополнения.

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.

Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих организаций в течение 1 месяца со дня его подписания.

1.8. Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования представителя работников или представителя работодателей.

При реорганизации или ликвидации Профсоюза, Минпромторга России или Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации, но не более срока действия Соглашения.

При реорганизации или ликвидации какой-либо Организации соглашение распространяется на нее в течение всего срока проведения реорганизации или ликвидации, но не более срока действия Соглашения.

При смене формы собственности какой-либо Организации соглашение распространяется на нее в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. 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.

1.10. 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 Российской Федерации, уполномоченный в области труда и занятости, предложение к Работодателям о присоединении к Соглашению.

## II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие организаций отрасли, повышение уровня жизни работников и их социально-правовую защиту.

2.2. Стороны обеспечивают реализацию принципов социального партнерства при проведении реструктуризации отрасли, образовании корпораций и других интегрированных структур.

2.3. Стороны признают, что никто не имеет права угрожать работнику увольнением, сокращением, принуждать к труду, не обусловленному трудовым договором.

2.4. Учитывая, что Профсоюз объединяет большинство работников предприятий радиоэлектронной промышленности и на основании части 3 статьи 29 и статьи 31 Трудового кодекса Российской Федерации, за Профсоюзом признается преимущественное право представлять их интересы и проводить согласованную политику по созданию и укреплению первичных профсоюзных организаций на предприятиях отрасли.

2.5. Стороны договорились, что **Минпромторг России:**

2.5.1. При реализации полномочий по управлению государственным имуществом на предприятиях радиоэлектронной промышленности, решения, затрагивающие социально-экономические интересы работников, принимает после консультаций с Профсоюзом.

2.5.2. Информировывает Профсоюз об освобождениях и назначениях руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, открытых акционерных обществ. При назначении руководителя на конкурсной основе в состав конкурсной комиссии включает представителя Профсоюза с правом совещательного голоса.

2.5.3. Приглашает руководителей профсоюзных организаций Профсоюза на совещания в Минпромторг России, посвященные финансово-хозяйственным и социально-экономическим вопросам Организаций, затрагивающим социально-трудовые отношения.

2.5.4. Направляет Профсоюзу приказы, статистическую информацию и другие документы, касающиеся сферы деятельности Минпромторга России и организаций, находящихся в сфере деятельности Минпромторга России, по трудовым и социально-экономическим вопросам, охране труда и технике безопасности.

2.5.5. Представляет ежеквартально оперативные данные по технико-экономическим, трудовым и финансовым показателям промышленных и научных Организаций и в целом по радиоэлектронной промышленности.

2.6. **Работодатели:**

2.6.1. Создают условия для реализации Соглашения в организациях отрасли.

2.6.2. Учитывают положения Соглашения при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-экономические интересы и гарантии работников.

2.6.3. Оказывают работникам бесплатную консультационную помощь по вопросам социально-трудовых отношений.

2.6.4. Распространяют на выборных и штатных работников первичной профсоюзной организации социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором Организации.

2.6.5. Обеспечивают систематическое информирование трудовых коллективов по социальным и связанным с трудовыми отношениями вопросам.

2.6.6. Реализуют право на беспрепятственное посещение Организаций представителями Профсоюза, где работают члены Профсоюза, с соблюдением порядка допуска на режимные объекты.

2.6.7. Совместно с первичными профсоюзными организациями Профсоюза представляют два раза в год в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, контролю, реализации и корректировке обязательств Соглашения (далее — Отраслевая комиссия) 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).

## **2.7. Профсоюз:**

2.7.1. Защищает членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы ежемесячно, при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией Организаций, сокращением рабочих мест, своевременностью оплаты труда.

2.7.2. Оказывает практическую помощь по заключению коллективных договоров в Организациях.

2.7.3. В отношении организаций, в которых Работодатели не делегировали свои полномочия по подписанию настоящего Соглашения и не присоединились к нему, Профсоюз будет оказывать всестороннюю помощь соответствующим профсоюзным организациям в осуществлении ими любых законных действий в целях разрешения коллективных трудовых споров.

2.7.4. Регулярно информирует первичные и территориальные организации Профсоюза об уровне жизни, доходах работников отраслей и населения Российской Федерации.

2.7.5. Обеспечивает Минпромторг России и Работодателей документами, принимаемыми коллегиальными органами Профсоюза, и

другими материалами по социально-трудовым вопросам, а также своевременно информирует о планируемых Профсоюзом коллективных действиях.

2.7.6. Содействует не проведению забастовок при условии выполнения обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.7.7. Не разглашает сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно в результате ведения коллективных переговоров.

## **2.8. Стороны обязуются:**

2.8.1. Обеспечить реализацию положений настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях.

2.8.2. При разрешении коллективных трудовых споров максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

## **III. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ И ФИНАНСОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Для обеспечения устойчивой финансовой деятельности и развития Организаций **Стороны обязуются:**

3.1.1. Добиваться положительных результатов хозяйственной деятельности Организаций отрасли, обеспечивающих достойный уровень заработной платы, социально-бытового обслуживания, создание безопасных условий труда и охраны здоровья.

3.1.2. Содействовать:

- в погашении задолженности по государственному оборонному заказу за предыдущие годы перед Организациями по поставке вооружений, военной техники, капитальному строительству, научно-исследовательским и опытно-конструкторским работам;
- выделению бюджетных средств на сохранение уникальной, дорогостоящей исследовательской 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.

3.1.3. Осуществлять взаимодействие с Федеральной налоговой службой и ее территориальными органами, добиваться принятия мер, обеспечивающих санацию несостоятельных Организаций с максимально возможным сохранением рабочих мест.

3.1.4. Добиваться при определении государственных контрактов на

работы и образцы вооружений, военной и специальной техники учета в этой цене фактических затрат с возмещением подтвержденных экономически обоснованных издержек.

3.1.5. Содействовать Работодателям в решении вопросов по росту объемов производства продукции, укреплению трудовой дисциплины, соблюдению установленных законодательством режимов труда и отдыха, разъяснению действующих систем оплаты труда.

### 3.2. **Минпромторг России совместно с Работодателями:**

3.2.1. Принимает меры по своевременному и в полном объеме финансированию Организаций по государственному оборонному заказу, федеральным целевым программам.

3.2.2. Оказывает поддержку в разработке Организациями планов финансового оздоровления, информирует Профсоюз о финансовой несостоятельности и банкротстве Организаций.

3.2.3. Не допускает без консультаций с Профсоюзом или его структурами принятия решения о реорганизации Организаций, которое может привести к массовому сокращению рабочих мест, а также изменению условий оплаты и стимулирования труда, введению режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3.2.4. Поддерживает кандидатуру представителя первичной профсоюзной организации Профсоюза на собрании работников при избрании представителя работников должника для участия в процедурах банкротства.

3.2.5. Оказывает поддержку Организациям в финансовом оздоровлении и содействует им в заключении и выполнении договоров, в том числе в рамках отраслей и с иностранными партнерами.

3.2.6. **Работодатели обязуются:** ежеквартально направлять в соответствии со статьей 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» руководителям профсоюзных организаций Профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам Организации в объеме, определяемом в коллективном договоре.

### 3.3. **Профсоюз обязуется:**

3.3.1. Содействовать Работодателям в решении вопросов по росту производительности труда, объемов производства продукции, укреплению трудовой дисциплины, соблюдению установленных законодательством режимов труда и отдыха, разъяснению действующих систем оплаты труда.

3.3.2. Принимать участие и осуществлять контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства работников отрасли, в разработке и реализации мероприятий, направленных на создание новых рабочих мест через выборные органы Профсоюза, региональные службы занятости.

## IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

### 4.1. Стороны установили:

4.1.1. Обеспечивать включение в договоры, заключаемые с руководителями Организаций, обязательства по выполнению ими Соглашения и коллективных договоров.

4.1.2. Рассматривать по требованию Профсоюза вопросы о применении меры дисциплинарного взыскания, о расторжении трудового договора, освобождении руководящего работника от занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательства по коллективному договору и настоящему Соглашению.

4.1.3. Разработанные Работодателем образцы трудовых договоров между Работодателем и работником, подлежат согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом организации, входящим в Профсоюз.

4.1.4. Срочный трудовой договор не может заключаться по инициативе Работодателя в следующих случаях:

- с пенсионерами по возрасту, работающими в Организации по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок;
- 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.

4.1.5. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включать представителя Профсоюза.

4.1.6. По требованию Профсоюза, Работодатель обязан рассмотреть вопрос о применении меры дисциплинарного взыскания, о расторжении трудового договора, освобождении руководящего работника от занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору и настоящему Соглашению.

4.1.7. С соответствующим выборным органом Профсоюза согласовываются Правила внутреннего трудового распорядка, определяется продолжительность рабочего времени в Организации, устанавливаются трудовые льготы для работников или отдельных категорий работников, предусматриваются виды поощрения работников.

4.1.8. В соответствии с частью 3 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом Профсоюза:

- утверждаются графики сменности, определяется переход из одной смены в другую, регулируется предоставление выходных дней работникам в условиях непрерывного производства;
- применяется суммированный учет рабочего времени;

- устанавливается 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;
- устанавливается очередность предоставления отпусков, допускается перенесение отпуска работника с его согласия на следующий год;
- утверждается положение об оплате труда работников, включающее в себя схему должностных окладов (тарифных ставок), положений стимулирующего характера (о премировании, о выслуге лет, о надбавках и др.) и являющегося обязательным приложением к коллективному договору;
- производится введение, замена и пересмотр норм труда;
- вырабатывается порядок применения к работникам дополнительных мер поощрения и мер, обеспечивающих безопасные условия труда;
- разрабатываются и утверждаются инструкции по охране труда, обязательные для работников;
- разрабатываются инструкции по охране труда для рабочих основных профессий;
- могут приниматься на работу лица до 18 лет;
- изменяется продолжительность рабочего времени (продолжительность рабочей недели и ежедневной работы) и другие существенные условия труда работников в порядке, установленном статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации;
- производятся сверхурочные работы и привлекаются работники к работе в выходные дни в порядке, установленном статьями 99, 113 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.1.9. Без предварительного согласия соответствующего выборного органа Профсоюза, Работодатель не вправе (пункт 4 статьи 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», часть 4 статьи 82, статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации):

- расторгнуть трудовой договор с работником — членом Профсоюза по пунктам 2, 3, 5, 6 «б» статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- переводить на другую работу, применять дисциплинарное взыскание, увольнять по инициативе Работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы;
- уволить по инициативе Работодателя работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет, после окончания срока их выборных полномочий.

4.1.10. Не допускается принуждение работников:

- к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на сокращенный режим рабочего времени;
- к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;
- к подписанию (подаче) заявления об увольнении по сокращению численности (штата) без отработки двухмесячного срока в связи с



предупреждением о предстоящем высвобождении, а также заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации Организации, или в связи с сокращением численности или штата.

4.1.11. Не допускается по инициативе работодателя перевод работников на систему оплаты труда, не учитывающую его квалификацию, вредные факторы и другие особые условия труда на новом месте работы.

4.1.12. Общую продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника определять как суммирование всех дополнительных оплачиваемых отпусков с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.13. Режим рабочего времени в Организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием (конференцией) работников Организации, а также графиками сменности, согласованными с органами Профсоюза.

4.1.14. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Организаций не может превышать 40 часов в неделю.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается до:

- 24 и менее часов в неделю — для лиц в возрасте от 15 до 16 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул;
- 35 часов в неделю — для работников, являющихся инвалидами 1-ой и 2-ой групп;
- 36 и менее часов в неделю — для работников с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 36 и менее часов в неделю — для лиц в возрасте от 16 до 18 лет;
- 39 и менее часов в неделю — для лиц, совмещающих учебу с работой (старше 18 лет).

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.1.15. В случаях, не установленных частью 1 статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации привлечение работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организаций:

- лица, совмещающие учебу с работой;
- работники пенсионного возраста;
- работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- отцы, воспитывающие детей без матери, и опекуны (попечители) несовершеннолетних.

4.1.16. Всем работникам предоставляются выходные дни.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.1.17. Всем работникам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Конкретная продолжительность основного отпуска устанавливается по согласованию с соответствующим профсоюзным органом и фиксируется в коллективном договоре.

4.1.18. Продолжительность ежегодных дополнительных отпусков работников, занятых на работах с вредными условиями труда, определяется в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным совместным постановлением Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22, но должна составлять не менее семи календарных дней.

4.1.19. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, работникам Организаций в порядке, определяемом в коллективном договоре, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- не менее 3-х календарных дней за длительный стаж работы в отрасли;
- не менее 2-х календарных дней женщинам с детьми в возрасте до 14 лет;
- инвалидам:
  - II группы — 3 календарных дня;
  - III группы — 2 календарных дня.

4.1.20. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные действующим законодательством, а также Соглашением, присоединяются полностью к ежегодному основному отпуску.

4.1.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 рабочих дня до начала отпуска.

4.1.22. Работодатель обязан предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях:

- смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры, дедушка, бабушка);
- свадьбы работника;
- свадьбы детей;
- рождения ребенка у работника;
- поступления ребенка в 1-ый класс.

4.1.23. Работникам, имеющим детей дошкольного возраста,

работодатель предоставляет по их просьбе в любое удобное для них время отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в год.

4.1.24. Работодатель предоставляет работнику по его предварительному письменному заявлению кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

4.1.25. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.1.26. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника — Дня радио;
- установление одного нерабочего дня в году — Дня Организации (фирмы).

4.1.27. В Организациях могут создаваться фонды для оказания помощи малоимущим бывшим работникам Организации. Размер фондов и величина оказываемой помощи оговариваются в коллективном договоре.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Для повышения заинтересованности работников в стабильной и успешной деятельности Организаций и обеспечения их прав и гарантий в области оплаты труда стороны обязуются проводить политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение связи оплаты труда с его результатами, повышение доходов работников не за счет уменьшения занятости, а за счет роста эффективности и объемов производства, внедрения прогрессивных систем оплаты, роста производительности труда.

5.2. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок (окладов), порядок стимулирующих, компенсационных и других выплат работникам Организаций, устанавливаются в коллективных договорах либо локальных нормативных актах Организаций по согласованию с первичными профсоюзными организациями Профсоюза.

5.3. Минпромторг России при заключении государственных контрактов (контрактов) по государственному оборонному заказу постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2013г. №1275 «О примерных условиях государственных контрактов (контрактов) по государственному оборонному заказу», а также по Федеральным целевым программам для расчета стоимости контрактной цены, применяет норматив средней заработной платы с учетом размера фактической средней заработной платы в Организации, регионе и отрасли, с применением установленного районного коэффициента и с учетом прогнозируемого на федеральном уровне показателя инфляции. Для Организаций с низкой заработной платой норматив оплаты труда устанавливается на уровне средней заработной платы в отрасли, но не ниже средней заработной платы в

регионе по обрабатывающим отраслям промышленности.

#### **5.4. Работодатели обязуются:**

5.4.1. В целях реализации статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении договоров с другими заказчиками предусматривать ежегодное увеличение стоимости расходов на оплату труда в связи с инфляцией не менее показателя прогнозных индексов — дефляторов, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

5.4.2. Довести к началу 2017 года размер средней месячной заработной платы работников Организации до уровня не менее 4,0 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации — в порядке, установленном коллективным договором Организации.

5.4.3. Осуществлять тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим в Организации по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.4.4. Довести к началу 2017 года минимальную месячную заработную плату работников при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) на уровне не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации) — в порядке, установленном коллективным договором Организации.

5.4.5. В Организациях, где минимальная месячная заработная плата работников ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, Работодатель, совместно с Профсоюзом, разрабатывает программу поэтапного его увеличения, которая включается в коллективный договор.

5.4.6. Величина тарифной части (оклад) в заработной плате работника Организации (без учета выплат по районному коэффициенту и надбавок за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) должна составлять не менее 60 процентов.

5.4.7. Индексацию тарифных ставок и окладов (статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации) проводить не реже одного раза в полугодие на основе официально устанавливаемого в регионе индекса роста потребительских цен за календарный год.

5.4.8. Индексацию тарифных ставок (окладов) в Организации производить одновременно для всех категорий работников.

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

5.4.10. В случае если работнику своевременно, то есть за 3 дня до начала отпуска, не была произведена оплата за время этого отпуска, время начала отпуска, по желанию работника, переносится до времени отпускных выплат (ч.9. ст.136 ТК РФ).

5.4.11. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.4.12. 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.

5.4.13. Установить размер компенсации за каждый календарный день нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или сумм, причитающихся работнику при увольнении, не ниже одной двухсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, действующей на день установленного срока выплаты.

5.4.14. Установить доплату за работу в вечернюю смену 20%, за работу в ночную смену — 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 (совместное постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 мая 1987 г. № 14/14–38).

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Сокращение ночного рабочего времени отработке не подлежит.

5.4.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном. Конкретные размеры оплаты определяются коллективным договором.

5.4.16. Установить размер доплат работникам по результатам специальной оценки условий труда до 36 процентов тарифной ставки (оклада) в зависимости от превышения предельно допустимой концентрации веществ.

5.4.17. Время простоя по вине работодателя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, о которой работник обязан известить Работодателя) оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Простой работников, вызванный приостановлением работ в связи с не обеспечением безопасных условий труда, оплачивать в размере средней заработной платы за все время простоя.

Ежегодно приказом по Организации определять должностных лиц, которых работники должны письменно предупреждать о начале простоя.

5.4.18. Стремиться соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда

10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой в размере, определяемом в коллективном договоре.

5.4.19. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца, но не позднее 30 числа расчетного месяца за первую половину, в размере не ниже 50% месячной тарифной ставки (оклада) работника и до 15 числа месяца, следующего за расчетным — за вторую половину.

Устанавливать, в соответствии с коллективным договором, работникам, занимающим штатные должности в научно-исследовательских и опытно-конструкторских организациях, предусмотренные тарифно-квалификационными требованиями ежемесячные доплаты за ученую степень.

5.4.20. Предоставлять ежемесячно профсоюзным комитетам Профсоюза информацию о выделении средств на оплату труда и другую информацию по социально-трудовым вопросам по запросу соответствующего выборного коллегиального органа Профсоюза.

5.4.21. При выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний (включая удержания в социальные фонды), а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму письменного извещения (расчетного листка) утверждать по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации Профсоюза.

Предусматривать в системах стимулирования труда вознаграждения для работников за выслугу лет (стаж работников в организации) по итогам работы за год, при условии прибыльной работы организации.

## **5.5. Профсоюз обязуется:**

5.5.1. 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 иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5.2. Осуществлять анализ уровня заработной платы, своевременности её выплаты, занятости работников отрасли, вырабатывать предложения по улучшению экономического положения работников Организаций.

5.5.3. Содействовать урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда и занятости в Организациях.

## **VI. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

### **6.1. Стороны обязуются:**

6.1.1. Содействовать Организациям в создании или совершенствовании существующих внутрифирменных систем подготовки и

переподготовки кадров, направленных на повышение профессиональной компетентности работников, в процессе их трудовой деятельности.

6.1.2. Проводить работу с органами государственной власти по расширению «Перечня государственных организаций, при поступлении на работу в которые по специальности непосредственно по окончании образовательных учреждений высшего профессионального образования на условиях полного рабочего дня гражданам предоставляется отсрочка от призыва на военную службу на время этой работы» за счет включения в него дополнительно ряда отраслевых организаций, находящихся в ведении Минпромторга России.

## **6.2. Работодатели обязуются:**

6.2.1. В целях развития кадрового потенциала работников Организации организовать систему внутрипроизводственного обучения персонала, которая предусматривает повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров за счет Организации.

6.2.2. Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых рабочих непосредственно на производстве, проводить в пределах рабочего времени, установленного действующим законодательством для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

6.2.3. По окончании профессионального обучения на производстве рабочему присваивать разряд, класс, категорию и т.д. по профессии, согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

6.2.4. Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

6.2.5. При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе учитывать успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего профессионального образования.

6.2.6. Обеспечивать профессиональное обучение (профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, освоение вторых смежных профессий и др.) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

## **VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

7.1. В целях сохранения и развития потенциала организаций отрасли, повышения престижа радиоэлектронной промышленности, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) и специалистов в работе отрасли, обеспечения

преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи

### **Стороны договорились, что Работодатели и Профсоюз:**

7.1.1. Создают и всецело содействуют работе общественных молодежных советов (комиссий), советов молодых специалистов, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации.

7.1.2. Разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодежью, выделяют специальные фонды поддержки деятельности молодежных советов (комиссий).

7.1.3. Обеспечивают 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.

7.1.4. Содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

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

7.1.6. Содействуют 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.

Обобщают и распространяют опыт работы молодежных организаций, направленных на привлечение молодых рабочих и специалистов к активному участию в деятельности организаций.

7.1.7. Работодатели обязуются: при наличии финансовых возможностей и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре, предоставлять:

- выплаты единовременного пособия молодому работнику после окончания учебного учреждения (впервые поступившему на работу в Организацию) в размере не менее оклада по трудовому договору;
- персональные надбавки к оплате труда молодых работников и специалистов в размере не менее 1 МРОТ;
- доплаты к заработной плате молодым работникам, получающим образование без отрыва от производства в размере не менее 1/2 МРОТ;
- 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 молодых (не реже 1 раза в 3 года);
  - трудоустройство военнослужащих, демобилизованных из рядов Вооруженных сил Российской Федерации, ранее работавших в Организации, после их увольнения с военной службы по призыву в течение 6 месяцев и выплаты единовременного пособия данной категории работников;
  - социально-экономическую поддержку молодых работников при создании семьи, рождении ребенка, содействия в решении первичных жилищных и бытовых проблем;
  - займы (долгосрочные кредиты) молодым работникам для приобретения (строительства) жилья, на обзаведение домашним хозяйством;
  - работникам, избранным в состав молодежного совета (комиссии) - освобождения от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей;
  - выделяется ставка освобожденного работника в Организации для работы с молодежью с численностью работающей молодежи свыше 1 тыс. человек.

7.1.8. В целях привлечения молодежи в Организации, Работодатели создают условия для стимулирования труда молодежи, заключают ученические договора в соответствии с главой 32 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляют профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, содействуют работе молодежных комиссий.

## **VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

### **Стороны договорились:**

В соответствии со статьей 82 Трудового Кодекса Российской Федерации установить, что массовым увольнением работников считается увольнение двух и более процентов численности работающих в течение девяноста календарных дней.

#### **8.1. Работодатели:**

8.1.1. Принимают решение о массовом высвобождении работников только после консультации с соответствующими органами Профсоюза.

8.1.2. При массовых увольнениях (двух и более процентов численности работающих в течение девяноста календарных дней) по сокращению численности или штата Организации, ликвидации Организации Работодатель информирует об этом органы Профсоюза не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.3. Трехмесячный период Работодатель и профком используют для проведения переговоров, обмена информацией и иной работы,

направленной на снижение уровня сокращения работников, выполнение мероприятий по обеспечению занятости.

8.1.4. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства и снижения уровня безработицы, Работодатель по согласованию с профорганами Профсоюза разрабатывает мероприятия по:

- отказу от 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 пред пенсионного возраста.

8.1.5. При принятии решения о ликвидации организации, сокращения численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу и в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, — не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

**Работодатель:**

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, с учетом гарантий, установленных статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации, а также преимущественного права на оставление на работе, предусмотренного статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольняет работников по сокращению численности или штата только в случае невозможности их перевода на другую работу с их согласия;
- не увольняет по сокращению численности или штата, за исключением случаев нарушения ими трудовой дисциплины или наличием письменного заявления о согласии на увольнение следующих лиц:
- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 16-летнего возраста;
- работников, получивших производственную травму, профзаболевание на предприятии;
- бывших воспитанников детских домов в возрасте до 30 лет.

8.1.6. Работникам, высвобождаемым по сокращению численности или штата организации, за два месяца до увольнения предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового

места работы с сохранением среднего заработка с отнесением данных затрат на финансовые результаты организации.

8.1.7. Работникам, увольняемым при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации выплачивается выходное пособие, предоставляется преимущественное право трудоустройства в данную Организацию в случае создания в ней новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемых Организациях, предоставляются другие гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.1.8. При увольнении кадрового работника по сокращению численности или штата Организации выходное пособие за стаж работы выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер увеличения выходного пособия определяется в коллективном договоре с отнесением данных затрат на финансовые результаты организации.

8.1.9. Работникам, высвобождаемым из Организаций в связи с сокращением численности или штата, оказывается Организацией материальная помощь, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы на срок, оговоренный в коллективном договоре Организации, а также право пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной Организации.

8.1.10. Работодатель при участии профсоюзного комитета Организации может создавать Фонд социальной поддержки, за счет которого:

- оказывается материальная помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- оказывается материальная помощь всем высвобождаемым работникам Организации;
- производится доплата к стипендии безработным гражданам из числа высвобожденных работников в период их профессионального обучения по направлению органов службы занятости;
- выплачивается компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством;
- производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника до наступления пенсионного возраста.

8.1.11. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом Организации создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников и безработных в соответствии с техническим перевооружением и развитием Организаций, осуществляет разработку соответствующих учебных планов и программ.

8.1.12. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

8.1.13. Высвобожденным работникам на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости населения выплачивается стипендия в порядке и размерах согласно статье 29 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». В соответствии с коллективными договорами размеры стипендий могут быть увеличены.

8.1.14. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по Организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

Высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в размерах не ниже предусмотренных законодательством.

8.1.15. Работникам, проработавшим в Организации 10 и более лет, выходное пособие выплачивается в повышенном размере. Размер выходного пособия определяется коллективным договором.

## **IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **9.1. Стороны обязуются:**

Обеспечить проведение работ по улучшению условий и охраны труда в соответствии с разделом X Охрана труда Трудового кодекса Российской Федерации.

### **9.2. Работодатели обязуются:**

9.2.1. Определять меры, в том числе по разработке и принятию отраслевых нормативных правовых актов, с целью совершенствования механизма реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда.

9.2.2. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений отрасли за счет средств федерального бюджета в размере, определяемом в коллективном договоре организации.

9.2.3. Разрабатывать и реализовывать целевые программы улучшения условий и охраны труда и осуществлять контроль за их выполнением.

9.2.4. Оказывать организационную, методическую и техническую поддержку организациям для совершенствования системы контроля охраны труда.

9.2.5. Предоставлять **Профсоюзу** и Работодателям аналитическую информацию о состоянии условий и охраны труда (травматизма и профессиональной заболеваемости) в отрасли.

### **9.3. Профсоюз и работодатели обязуются:**

9.3.1. На базе существующего на предприятиях отрасли трехступенчатого контроля и общими требованиями за состоянием охраны труда организовать контроль за его выполнением.

9.3.2. Проводить ежегодные региональные совещания по охране труда служб охраны труда и профактива.

### **9.4. Работодатели обязуются:**

9.4.1. Ежегодно выделять на охрану труда, а также специальную оценку условий труда средства в объемах, определяемых коллективным договором и сметой расходов, но не менее размеров, установленных статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации. Не расходовать эти средства на другие цели.

9.4.2. На основе действующего законодательства по охране труда и соответствующих отраслевых актов информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечивать безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимать меры по планомерному улучшению условий труда и производственного быта.

9.4.3. Обеспечивать условия для осуществления Профсоюзом контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда.

9.4.4. Организовывать своевременное обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда руководителей структурных подразделений, вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также членов комиссий по охране труда и других работников в сроки, предусмотренные действующими нормативными документами.

Объявлять в приказе по Организации вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» соответствующий выборный коллегиальный орган Профсоюза составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения вреда, причиненного его здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при выполнении работы.

## **9.5. Работодатели и Профсоюз обязуются:**

9.5.1. Обеспечивать ознакомление работников с результатами проводимых инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах.

Перечень цехов, производств, рабочих мест, в которых имеется необходимость более частых замеров, определяется коллективным договором. Внеочередная специальная оценка условий труда может быть проведена по требованию профсоюзного органа при наличии нарушений охраны труда или неудовлетворительных условий труда.

При наличии жалобы работника или иных данных, дающих основание предполагать ухудшение условий труда, связанных с превышением предельно-допустимых нормативов, инструментальные замеры проводятся оперативно по требованию соответствующего профсоюзного органа. В этом случае результаты замеров Работодатель представляет соответствующему коллегиальному органу Профсоюза незамедлительно после их окончания.

9.5.2. Устанавливать за счет собственных средств, направляемых на социальную сферу и оплату труда, единовременное пособие лицам, имеющим право на возмещение в связи с получением инвалидности в результате несчастного случая или профессионального заболевания по вине Работодателя. Размер и порядок выплат определяется коллективным договором или нормативным актом Организации.

9.5.3. Работнику, получившему инвалидность от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, выплачивать единовременное пособие в размере:

- 3 группа — двукратного среднегодового заработка;
- 2 группа — трехкратного среднегодового заработка;
- 1 группа — пятикратного среднегодового заработка.

9.5.4. За каждый процент утраты трудоспособности вследствие повреждения здоровья по вине предприятия (в т.ч. и при смешанной вине) выплачивать единовременное пособие в размере не менее 20% среднемесячной заработной платы сверх установленных норм возмещения ущерба по действующему законодательству.

9.5.5. Выплачивать ежемесячное пособие в размере минимальной оплаты труда, установленной на предприятии, семье погибшего на производстве работника на каждого несовершеннолетнего ребенка до его совершеннолетия.

## **9.6. Профсоюз обязуется:**

9.6.1. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы и представителей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

9.6.2. Оказывать первичным профсоюзным организациям Профсоюза, Работодателям практическую и методическую помощь в

улучшении условий и охраны труда, обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

## **9.7. Работодатели:**

9.7.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными и отраслевыми целевыми и другими программами, настоящим Соглашением.

9.7.2. Организация обеспечивает разработку годовых программ улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий и согласовывает их с соответствующим органом Профсоюза. Программа является неотъемлемой частью коллективного договора, предусматривающего средства на выполнение мероприятий этой программы.

9.7.3. Работодатель регулярно в сроки, определенные коллективным договором Организации, соглашением по охране труда, но не реже одного раза в пять лет, проводит с участием представителя(ей) Профсоюза специальную оценку условий труда с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов, определением тяжести и напряженности трудового процесса с оценкой травмобезопасности производственного оборудования, обеспеченности средствами индивидуальной защиты и т.д.

Сертификация работ по охране труда в Организациях проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда. Результаты специальной оценки условий труда доводятся до сведения работника и коллектива.

9.7.4. Работодатель организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников соответствующих профессий, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности), внеочередные медицинские осмотры работников соответствующих профессий проводятся за счет средств Организации.

При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей.

Профсоюз контролирует своевременность проведения обязательных медицинских осмотров согласно срокам, установленным коллективными договорами.

Профсоюз контролирует обеспечение работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам отрасли при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляет интересы работников в отношениях с лечебно-профилактическими учреждениями.

9.7.5. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов при наличии вредных производственных факторов в воздухе рабочей зоны, независимо от их концентрации, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с установленными нормами и условиями выдачи работникам, занятым во вредных условиях труда молока и лечебно-профилактического питания.

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.

9.7.6. Обязательными условиями, оговариваемыми в коллективных договорах, для проведения работ при превышении нормативных значений производственных факторов и факторов трудового процесса на рабочем месте, являются:

- сокращение нормальной продолжительности рабочей смены на один час с сохранением при этом всех льгот и оплаты труда за полную рабочую смену;
- оплата не менее чем в двукратном размере последнего часа работы;
- предоставление дополнительного отпуска за вредные условия труда;
- обязательное использование средств индивидуальной защиты и др.

Расходы на предоставление компенсаций сверх установленных нормативными правовыми актами осуществляются за счет собственных средств Организации.

9.7.7. Работодатель информирует принимаемых на работу работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха. Такая информация должна также предоставляться по просьбе работника и в процессе его труда.

Достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах (контрактах).

9.7.8. Работодатель и профсоюзный комитет Организации



формируют в Организации совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза, представителей работодателя и обеспечивают их эффективную работу.

9.7.9. Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для исполнения возложенных на них функций предоставляется в течение рабочей смены свободное время, продолжительность и оплата которого оговаривается в коллективном договоре.

9.7.10. Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда возможно только с согласия профсоюзного комитета Организации.

## **9.8. Профсоюз обязуется:**

9.8.1. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы и представителей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

9.8.2. Оказывать первичным профсоюзным организациям, Работодателям практическую и методическую помощь в улучшении условий и охраны труда, обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

## **X. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

10.1. Для сохранения сложившейся в Организациях системы гарантий, льгот и компенсаций, предоставляемых работникам из средств Организаций,

### **Стороны договорились:**

10.1.1. Предпринимать меры по сохранению объектов культуры, спорта и отдыха, в том числе детских оздоровительных лагерей, не допускать их незаконного и необоснованного репрофилирования, закрытия и передачи другим организациям.

10.1.2. 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 других.

### **10.2. Работодатели обязуются:**

10.2.1. Финансировать объекты культуры, спорта, здравоохранения, отдыха, внешкольного образования, в том числе детские оздоровительные лагеря, находящиеся на балансе Организаций (входящих в уставный капитал Акционерных Обществ).

10.2.2. В соответствии с коллективным договором отчислять денежные средства на счет первичной организации Профсоюза на

культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со сметой, согласованной с первичной профсоюзной организацией, в размере не менее 1% от фонда оплаты труда из прибыли, оставшейся у Организации. Предусмотреть при заключении коллективного договора выделение финансовых средств из фондов организации в размере не менее 1% от фонда заработной платы для оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей и частичную оплату в детские оздоровительные учреждения.

10.2.3. Предоставлять первичной профсоюзной организации (по ее просьбе) возможность бесплатного пользования объектами социально-культурного назначения по профилю их деятельности.

10.2.4. Выделять первичным профсоюзным организациям средства, недостающие для оплаты труда находящихся в штате профсоюзного комитета работников социально-культурной сферы, согласно утвержденной смете при наличии средств, остающихся в Организации после уплаты налога на прибыль.

10.2.5. Осуществлять пенсионное, социальное и медицинское страхование работников.

Своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации и Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации, информировать работников о начисленных и уплаченных страховых взносах в их пользу.

10.2.6. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих, для представления их в Пенсионный фонд Российской Федерации, информировать работников о применении списков производств, работ, профессий, должностей, показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

10.2.7. При формировании социального пакета и других компенсационных выплат за счет средств Организации, привлекать для участия и контроля первичные организации Профсоюза в соответствии с коллективным договором.

Оплачивать в пределах финансовых возможностей социальный пакет работника, включающий:

10.2.7.1. Договоры добровольного медицинского страхования, дополнительного пенсионного обеспечения.

10.2.7.2. Организацию питания работников.

10.2.7.3. Прикрепление к оздоровительным комплексам.

10.2.7.4. Санаторно-курортное лечение и оздоровление, отдых работников, оплату частичной стоимости путевок в детские оздоровительные учреждения.

10.2.8. Совместно с профсоюзными организациями предусматривать включение в коллективные договоры следующих льгот для работников с отнесением затрат на финансовые результаты деятельности Организации:

10.2.8.1. Выплату единовременного пособия (вознаграждения) при уходе на пенсию (по возрасту или за выслугу лет) в зависимости от стажа работы на предприятии и его трудового вклада. Минимальный размер вознаграждения устанавливать на уровне среднемесячного заработка. При этом конкретный размер для каждого работника определять индивидуально.

10.2.8.2. Выплату работникам единовременных вознаграждений за долголетнюю и безупречную работу на одном (данном) предприятии.

10.2.8.3. Нести расходы по ритуальным услугам в связи со смертью работника.

10.2.9. Устанавливать в пределах финансовых возможностей дополнительные льготы и выплаты, оговариваемые в коллективном договоре сверх предусмотренных законами и законодательными актами и нормативными документами 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.

10.2.10. Выплачивать компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в размере не менее 50% МРОТ.

10.2.11. Предоставлять работнику по его заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск до 3-х дней в случаях:

- смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры, бабушка, дедушка).

10.2.12. Предоставлять, при наличии данного условия в коллективном договоре, в первый день учебного года оплачиваемый отпуск матери (отцу) учащихся младших классов.

10.2.13. При наличии финансовых возможностей в Организации выделять средства на приобретение жилой площади для работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, или для предоставления субсидий, займов, льготных кредитов и других компенсационных выплат согласно оговоренному в коллективном договоре порядку и действующему законодательству.

10.2.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке.

Устанавливать в повышенном размере страховые суммы работникам, связанным с работами повышенного риска. Перечень работ, связанных с повышенным риском, и размер страховой суммы определяются коллективным договором.

10.2.15. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125–ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

10.2.16. Производить перерасчет размеров выплат потерпевшим, по возмещению вреда, исходя из новых тарифных ставок (окладов), предусмотренных Соглашением, коллективным договором.

10.2.17. Предусматривать в коллективных договорах за счет собственных средств Организаций увеличение денежных сумм в возмещение вреда, компенсаций дополнительных расходов и единовременных пособий.

10.2.18. Производить за счет Организаций перевозку в лечебные учреждения работников Организаций, заболевших или получивших травму на месте работы.

10.2.19. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), работодатель обязуется:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка;
- выплатить семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, единовременное пособие в размере не менее 60 кратного заработка погибшего на производстве работника.

10.2.20. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивать единовременное пособие в размере не менее средне-месячного заработка умершего.

10.2.21. Работникам Организации вознаграждение за выслугу лет выплачивать в порядке и размерах, определяемых Положением, утвержденным работодателем совместно с профсоюзным комитетом Организации.

10.2.22. Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом и учетом возможностей Организации, в порядке, определяемом коллективным договором:

- принимает меры для улучшения жилищных условий работников, используя предназначенные на эти цели централизованные источники и собственные средства;
- оказывает финансовую помощь многодетным семьям и работникам с доходами ниже прожиточного минимума;
- выплачивает работникам дотации на питание и компенсацию расходов на транспортные услуги за счет фонда производственно-

- социального развития Организации;
- содействует в обеспечении работников горячим питанием;
  - содействует выделению работникам Организации земли для садово-дачных и огородных участков;
  - компенсирует оплату проживания работников в общежитиях и др.
- Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам Организации предусматриваются в коллективном договоре с учетом финансовых возможностей Организации.

## **XI. СТРАХОВАНИЕ**

11.1. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Организации осуществляется работодателем через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125–ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

11.2. Работодатель регистрируется и, в установленные сроки, перечисляет единый социальный налог (взнос), единый налог на вмененный доход для определенных видов деятельности в части, подлежащей зачислению в государственные внебюджетные фонды, и страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствующие бюджеты государственных внебюджетных фондов в размерах, установленных законодательством.

11.3. Работодатель расходует средства государственного социального страхования, направляемые на санаторно-курортное обслуживание работников и членов их семей в соответствии с нормативами, определяемыми исполнительным органом Фонда социального страхования Российской Федерации на календарный год.

11.4. Выплата пособий по социальному страхованию, оплата путевок работникам и членам их семей в санаторно-курортные учреждения, финансирование других мероприятий по социальному страхованию в Организации, независимо от форм собственности, осуществляется через бухгалтерию Организации. Ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования несет работодатель.

11.5. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в Организации образовывается комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и профсоюзного комитета Организации или избираются уполномоченные по социальному страхованию.

## **ХII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются законами Российской Федерации: «Трудовым кодексом Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими, нормативными актами, настоящим Соглашением и коллективным договором.

### **12.1. Работодатели признают:**

12.1.1. Право Профсоюза на осуществление в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и право Профсоюза требовать устранения Работодателем выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации.

12.1.2. Право представителей органов Профсоюза на посещение рабочих мест работников.

12.1.3. Право органов Профсоюза на информацию. Для ведения коллективных переговоров Работодатель представляет органу Профсоюза, по запросу, информацию по экономическим и социально-трудовым вопросам деятельности.

12.1.4. Гарантии работникам, избранным (делегированным) в органы Профсоюза и не освобожденным от основной работы, в том числе:

12.1.4.1. Работники, входящие в состав органов Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов Профсоюза в подразделениях Организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа Профсоюза.

12.1.4.2. Увольнение по инициативе Работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов Профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего органа Профсоюза, а председателей первичных профсоюзных организаций — с согласия вышестоящего органа Профсоюза.

12.1.4.3. Члены выборных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители организаций Профсоюза в совместных комиссиях с Работодателем, освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей, для участия в работе их выборных органов, а также на время профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников Организаций — членов ЦК Профсоюза — не менее 10 рабочих дней в

год, а также представителей Организаций — членов комиссий со стороны Профсоюза при подготовке и заключении Федерального отраслевого соглашения, коллективных договоров — не менее 7 рабочих дней.

12.1.4.4. Члены выборных органов освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в съездах, конференциях, пленумах, собраниях, организованных Профсоюзом.

12.1.5. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в органы Профсоюза:

12.1.5.1. Работникам, освобожденным от работы в Организации в связи с избранием их на выборную профсоюзную должность, после окончания срока полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же Организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации — ее правопреемник, а в случае ликвидации Организации — соответствующая организация Профсоюза, с которой работник находился в трудовых отношениях, сохраняют 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.

12.1.5.2. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборные органы организаций Профсоюза, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Организации в соответствии с коллективным договором.

12.1.5.3. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав органов Профсоюза, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев: получения согласия органов Профсоюза, полной ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения.

12.1.6. Совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

## **12.2. Работодатели обязуются:**

12.2.1. Предоставлять выборному профсоюзному органу Профсоюза в бесплатное пользование помещения с оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и проведения собраний работников, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; транспортные средства и средства связи, оргтехнику.

Дополнительные условия для деятельности профсоюзных органов (в

частности, право распространять информацию о деятельности Профсоюза; освобождение от работы с сохранением средней заработной платы; распространение на штатных профсоюзных работников всех трудовых прав, гарантий и льгот, отраженных в коллективном договоре) предусматриваются коллективным договором.

12.2.2. Перечислять при наличии письменных заявлений работников — членов Профсоюза на счет организаций Профсоюза бесплатно ежемесячно членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Заявления работников сохраняют свою силу при реорганизации и смене собственника Организации и Работодателя.

12.2.3. Перечислять по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно на счет профсоюзной организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

12.2.4. Производить перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников — членов Профсоюза и денежных средств из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза, в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Совместно с профсоюзными комитетами осуществлять постоянный контроль за своевременным и в полном объеме перечислением членских профсоюзных взносов из выплаченной работникам — членам Профсоюза заработной платы. Ежегодно производить сверку расчетов по членским профсоюзным взносам между Организацией и первичной профсоюзной организацией.

12.2.5. При нарушении Работодателем установленного срока перечисления первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной двухсотой действующей на день фактического перечисления ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты работникам заработной платы по день фактического перечисления включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

12.2.6. При реорганизации Организаций предусматривать в передаточных актах (разделительных балансах) правопреемство по созданию условий для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации.

12.2.7. Предусматривать выделение средств на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии, на обучение представителей сторон социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и



Законом Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Выделять в порядке и на условиях, определенных коллективным договором, средства на возмещение части затрат первичной профсоюзной организации, связанных с обучением профсоюзных кадров, оплатой труда председателя первичной профсоюзной организации и работников профсоюзного комитета, работников объектов спорта, культуры, в том числе библиотек, детских и оздоровительных учреждений, находящихся на балансе Организаций и балансе первичной профсоюзной организации.

12.2.8. Совместно принимать решение о представлении к присвоению почетных званий и о награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и профсоюзных активистов.

### **XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

#### **13.1. Стороны обязуются:**

13.1.1. Создать постоянно действующую комиссию по координации действий, контролю, реализации и корректировке обязательств по настоящему Соглашению (далее Отраслевая комиссия).

13.1.2. Взаимодействовать в форме социального диалога по разработке и реализации единой социально-экономической политики в отрасли.

При проведении контроля настоящего Соглашения представители Сторон обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию.

13.1.3. Оказывать трудовым коллективам всестороннее содействие по заключению соглашений и коллективных договоров в Организациях.

В течение 3 месяцев со дня подписания настоящего Соглашения обеспечить заключение (корректировку) коллективных договоров в Организациях.

13.1.4. Освещать в средствах информации промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров Организаций.

13.1.5. При невозможности выполнения какого-либо положения (нормы) настоящего Соглашения Работодатель обязан представить в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений:

- 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 первичной профсоюзной организации.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленные

материалы и принять мотивированное решение.

### **13.2. Стороны признают:**

13.2.1. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также соответствующие органы по труду, уполномоченные органы Профсоюза и Работодателей, которые вправе обратиться по существу вопроса к представителю другой Стороны Соглашения или в Отраслевую комиссию.

### **13.3. При невыполнении положений Соглашения:**

- в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение;
- соответствующие органы Сторон направляют представление нарушителю об устранении этих нарушений, которое им рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **XIV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

14.1. Ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений в действующее Соглашение и (или) нарушение сроков проведения переговоров, не обеспечение работы соответствующей Отраслевой комиссии предусмотрена статьями 54 и 55 Трудового кодекса Российской Федерации и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (статьи 5.28 – 5.33).

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

## **XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. В случае отсутствия в Организации, интересы которой представлены Сторонами Соглашения, коллективного договора, реализуются положения Соглашения.

15.2. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих Организаций в течение 1 месяца со дня его подписания.

15.3. Соглашение вступает в силу с 1 января 2015 года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

Подписано «\_\_» \_\_\_\_\_ 2014\_\_ г. в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

**СОСТАВ**  
**отраслевой комиссии**  
**по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю**  
**за выполнением Федерального отраслевого соглашения**  
**по радиоэлектронной промышленности на 2015 – 2017 годы,**  
**внесению в него изменений и дополнений,**  
**урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий**

**От Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности:**

№ п.п.	Фамилия, имя, отчество членов Комиссии	Занимаемая должность	

**От Министерства промышленности и торговли Российской Федерации:**

№ п.п.	Фамилия, имя, отчество членов Комиссии	Занимаемая должность	Контактный телефон

**От Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России»:**

№ п.п.	Фамилия, имя, отчество членов Комиссии	Занимаемая должность	Контактный телефон