

**Отраслевое соглашение
по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации
на 2018–2020 годы**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2015–2017 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций радиоэлектронной промышленности (сокращенно - РЭП).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

– работники в лице их полномочного представителя – Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности (ПРОФРАДИОЭЛЕКТРОН) и его структур (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава;

– *работодатели – организации радиоэлектронной промышленности, включая интегрированные структуры и организации, курируемые в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности Департаментом радиоэлектронной промышленности Минпромторга России (далее – Организации), на которые распространяется действие настоящего Соглашения, в лице их представителей*

– Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Союз машиностроителей России", действующего на основании Устава,

и федерального органа исполнительной власти в лице Министерства промышленности и торговли Российской Федерации (далее – Минпромторг России), действующего на основании Положения, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июня 2008 г. N 438.

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, устанавливающим общие условия регулирования трудовых отношений и обеспечивающим социальную защиту работников. Условия Соглашения обязательны для всех Сторон Соглашения.

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.

Обязательства Соглашения реализуются руководителями Организаций и руководителями интегрированных структур, в которые входят Организации, а также территориальными и первичными организациями Профсоюза.

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.

1.4. 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, которые письменно сообщают о своем намерении присоединиться к Соглашению сторонам, подписавшим настоящее Соглашение, а также работодателей, осуществляющих деятельность в соответствующей отрасли, не предоставивших мотивированный отказ от присоединения к Соглашению в установленные сроки.

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 регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективного договора, в котором с учетом особенностей деятельности Организаций могут устанавливаться дополнительные условия, улучшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, настоящим и иными соглашениями.

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 могут вноситься изменения и дополнения, не ухудшающие положение работников.

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 (одного) месяца со дня его подписания.

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

В случае реорганизации или ликвидации любой Организации, представляющей какую-либо сторону или делегировавшей полномочия одной из сторон, настоящее Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, а также распространяется на правопреемников реорганизованной Организации, за исключением случаев смены правопреемником Организации отраслевой принадлежности.

К отношениям, возникающим при реорганизации Организации в форме преобразования, правила статьи 60 Гражданского кодекса Российской Федерации не применяются.

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. По предложению сторон настоящего отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 (тридцать) календарных дней со дня официального

опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

1.11

Профрадиоэлектрон, как организация, входящая в состав инфраструктуры поддержки деятельности в сфере промышленности, осуществляет меры стимулирования деятельности в сфере промышленности путем мониторинга состояния социально-экономической напряженности на отраслевых предприятиях, кадровой политики, на основании Федерального закона от 31 декабря 2014 г. N 488-ФЗ «О промышленной политике в Российской Федерации».

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. 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.

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

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

2.1.4. Проводят мероприятия, включая отраслевой конкурс «Лучшая организация в системе социального партнерства», и иные мероприятия.

2.1.5. *Обеспечить включение в договоры, заключаемые с руководителями Организаций, обязательства по выполнению ими Соглашения и коллективных договоров, а также обеспечить реализацию положений настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях.*

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

2.1.7. При назначении руководителя на конкурсной основе в состав конкурсной комиссии включается представитель Профсоюза с правом совещательного голоса.

2.1.8.

В целях обеспечения оперативного обмена информацией и создания площадок для решения социально-экономических вопросов на региональном уровне, в рамках социального партнерства, Стороны рекомендуют заключение в регионах отраслевых соглашений между региональными объединениями работодателей, уполномоченными органами власти в регионах и профсоюзными органами Профсоюзов, а также, в случае необходимости, обеспечить создание и работу отраслевых комиссий по контролю за выполнением отраслевых соглашений.

2.1.9.

При объединении предприятий/организаций, интегрированных структур, если как минимум на одной из них или в ее составе действует организация Профрадиоэлектрона, Стороны утверждают и предоставляют в Отраслевую комиссию порядок действий сторон, включая уведомление о реорганизации, а также план мероприятий, направленных на управление социально-экономическими конфликтами, вызванными данными действиями, и признают приоритетное право организаций Профрадиоэлектрона на ведение деятельности в таких организациях и диалога с администрацией.

Стороны согласились, в случаях реорганизации (выделения, слияния, присоединения, разделения, преобразования) организаций или одной из сторон Соглашения, обязательства по исполнению Соглашения переходят к правопреемнику.

2.1.10.

Стороны содействуют совместному присутствию на площадках по обсуждению законодательных инициатив, затрагивающих Стороны соглашения, с целью своевременного формирования экспертного мнения Сторон, оказания консультаций на этапе подготовки проектов.

2.1.11.

Стороны договорились добиваться преференций, в том числе налоговых льгот на региональном уровне, для организаций, имеющих на балансе объекты соцкультбыта.

2.2. Профсоюз:

2.2.1. 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.

Содействует урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда, занятости и другим, предусмотренным трудовым законодательством социально-трудовым и связанным с ними экономическим отношениям в Организациях.

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

2.2.3. 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.

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

2.2.5. 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.

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

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

2.3. Работодатели:

2.3.1. Создают условия для реализации Соглашения в организациях отрасли.

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

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

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

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

2.3.6. Информировует Профсоюз об освобождениях и назначениях руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, открытых акционерных обществ, открытых обществ.

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

2.3.8. Совместно с первичными профсоюзными организациями Профсоюза представляют один раз 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 (до 15 апреля года, следующего за отчетным) в соответствии с утвержденной формой отчета.

2.4. Минпромторг России:

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

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

2.4.3. Направляет координаторам сторон Соглашения 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.

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

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. Проводить работу с органами государственной исполнительной и законодательной власти по разработке и принятию на федеральном уровне “Положения о порядке обеспечения жильем молодых специалистов и кадровых работников предприятий ОПК (вне зависимости от форм собственности), участвующих в выполнении Государственного оборонного заказа”.

3.1.3. Содействовать:

– выполнению работ по государственному оборонному заказу в полном объеме и в установленные сроки;

– погашению 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.

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

3.1.5. 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.

3.1.6. 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. Принимает меры по предоставлению на конкурсной основе субсидий организациям оборонно-промышленного комплекса на возмещение части затрат на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях

и в государственной корпорации "Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)" на осуществление инновационных и инвестиционных проектов по выпуску высокотехнологичной продукции, а также в связи с изменением условий военно-технического сотрудничества с иностранными государствами.

3.2.4. 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.

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

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

3.3. 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.

3.4. Работодатели, заключившие кодоговоры и/или на которых распространяется действие Соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

3.4. Профсоюз обязуется:

3.4.1. 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.

3.4.2. 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.

3.4.3. По запросу Работодателя предоставлять Работодателю информацию об изменениях в составе руководящих органов первичных профсоюзных организаций.

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

4.1.3. 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.

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

4.1.5. По требованию Профсоюза, Работодатель обязан рассмотреть вопрос о применении меры дисциплинарного взыскания, о расторжении трудового договора, освобождении работника, занимающего должность руководителя предприятия и/или структурного подразделения от занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору и настоящему Соглашению.

4.1.6. 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.

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

– утверждаются графики сменности, определяется переход из одной смены в другую, регулируется предоставление выходных дней работникам в условиях непрерывного производства;

– утверждаются порядок введения и применения суммированного учета 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 по его инициативе или 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;

– могут приниматься на работу лица до 18 лет;

– изменяется продолжительность рабочего времени (продолжительность рабочей недели и ежедневной работы) и другие существенные условия труда работников с учетом результатов специальной оценки труда.

4.1.8. Без предварительного согласия соответствующего выборного органа Профсоюза, Работодатель не вправе:

– расторгнуть трудовой договор с работником — членом Профсоюза по основаниям, предусмотренным, пунктами 2, 3, 5, 6 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.

4.1.9. 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.

4.1.10. 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.

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

4.1.12. Режим рабочего времени в Организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, а также графиками сменности, согласованными с органами Профсоюза.

4.1.13. Для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени может быть увеличена в порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором или локальным нормативным актом организации. Увеличенная продолжительность рабочего времени является нормальной продолжительностью рабочего времени работника.

В порядке, установленном коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

4.1.14. С письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа Организации, допускается привлечение к сверхурочным работам:

- работников, совмещающих учебу с работой, за исключением работников, проходящих обучение по ученическому договору;
- работников пенсионного возраста;
- работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, с соблюдением порядка предусмотренного ст. 99 ТК РФ;
- одиноких матерей, лиц, воспитывающих детей без матери, и опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

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

4.1.16. Всем работникам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, а отдельным категориям работников, - не менее предусмотренного действующим законодательством увеличенного срока отпуска.

Конкретная продолжительность основного отпуска устанавливается по согласованию с соответствующим профсоюзным органом и фиксируется в коллективном договоре.

4.1.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2 - 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора организации с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного

оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Компенсация рассчитывается в порядке, предусмотренной для расчета компенсации за неиспользованные отпуска.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Продолжительность ежегодных дополнительных отпусков работников, занятых на работах с вредными условиями труда, может быть определена в коллективном договоре по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, а до её проведения - 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.

4.1.18. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, работникам Организаций в порядке, если это предусмотрено 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.

4.1.19. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные действующим законодательством, а также Соглашением или коллективным договором, присоединяются полностью к ежегодному основному отпуску.

4.1.20. 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.

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

– смерти одного из близких родственников: супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья, сестры, дедушка, бабушка), из 5 календарных дней – 3 календарных дня оплачиваемые;

– свадьбы работника;

– свадьбы детей;

– рождения ребенка у работника;

– поступления ребенка в 1-ый класс.

4.1.22. 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.

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

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

4.1.25. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

– проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника — Дня радио;

– установление одного нерабочего дня в году — Дня Организации (фирмы).

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

4.3. Стороны признают необходимость единых подходов к методике оценки квалификации работников в радиоэлектронной отрасли и участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации Профсоюза в работе экспертной комиссии по оценке квалификаций работников.

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 оплаты труда, 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 в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2013 г. № 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 среднемесячной заработной платы в Организации, с применением установленного районного коэффициента и с учетом прогнозируемого на федеральном уровне показателя инфляции, но не ниже среднемесячной заработной платы в субъекте Российской Федерации» (основание - п.4 Перечня мероприятий, утвержденных протоколом от 19 декабря 2013 года № 13 заседания ВПК при Правительстве РФ).

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, в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами.

5.4.2. *Поддерживать размер среднемесячной заработной платы работников Организации на уровне не ниже 4,0 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации, и не ниже среднемесячной заработной платы в данном субъекте Российской Федерации.* К третьему кварталу 2019 года предоставить сведения о среднемесячной заработной плате по отношению к уровню прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

5.4.3. *Осуществлять тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим в Организациях на основании соответствующих законодательству нормативным правовым актам, методикам.*

5.4.4. Устанавливать размер месячной заработной платы работников при соблюдении или 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).

К третьему кварталу 2019 года предоставить сведения о среднемесячной заработной плате по отношению к уровню прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

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

5.4.6. Величину тарифной части в заработной плате работника Организации (оплату по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), в структуре фонда оплаты труда Организации), без учета выплат по районному коэффициенту и надбавок за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в период действия Соглашения обеспечить в размере не менее 60 процентов в порядке, установленном коллективным договором.

5.4.7. Индексацию тарифных ставок и окладов проводить не реже одного раза в год на основе официально устанавливаемого индекса потребительских цен за предыдущий год, который определяется Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по соответствующему субъекту, за календарный год, в соответствии с порядком, установленном в коллективном договоре, если иное не предусмотрено коллективным договором.

5.4.8. Индексацию тарифных ставок (окладов) в Организации производить одновременно для всех категорий работников, за исключением случаев, установленных коллективным договором.

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 в соответствии с 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.

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. *Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или коллективным договором и не могут быть ниже 12% тарифной ставки.*

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.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

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 профсоюзного коллегиального органа органов 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.

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.

5.4.22. Дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, подлежат оплате не менее чем в двойном размере, конкретный порядок исчисления которого зависит от применяемой системы оплаты труда работника, либо по желанию работника оплата указанных выходных дней командировки осуществляется в одинарном размере и одновременно этому работнику в удобное для него время предоставляется один дополнительный день отдыха, не подлежащий оплате, за каждый выходной день.

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.

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 исполнительной и законодательной власти по принятию законов о предоставлении отсрочки от призыва на военную службу отдельным категориям граждан, в частности молодым специалистам при поступлении на работу на предприятия ОПК (вне зависимости от форм собственности) по специальности непосредственно по окончании образовательных учреждений высшего профессионального образования на условиях полного рабочего дня на время этой работы.

6.1.3. Обеспечивать своевременное согласование профессиональных стандартов, действующих в отрасли, в соответствии с установленным законодательством регламентом. Стороны совместно обеспечивают мониторинг последствий (эффективности) применения профстандартов в организациях в случае их внедрения.

6.1.4.

Работодатели обязаны применять профстандарты, в части тех требований к квалификации работников, которые установлены в ТК РФ, иных нормативных правовых актах.

6.1.5. Проводить конкурс Лучший по профессии среди молодых работников один раз в два года в соответствии с Положением о его проведении и обеспечивать освещение его результатов в СМИ.

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, в том числе при необходимости подготовку руководителей высшего звена по программам МВА.

6.2.2. Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке вновь принятых работников 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, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональным стандартам и предоставлять работу 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, общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также получение ими высшего или среднего профессионального образования.

6.2.6. В целях сохранения и развития потенциала организаций отрасли, повышения престижа радиоэлектронной промышленности, эффективного участия молодых работников (до 35 лет включительно), обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи, обеспечивать профессиональное обучение (профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, освоение вторых смежных профессий и др.) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

6.2.7. Содействовать работе Организаций по профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательных учебных заведениях, развитию совместных проектов Организаций со средними специальными и высшими учебными заведениями в части подготовки квалифицированных специалистов для отрасли.

6.2.8. Содействовать мероприятиям, направленным на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, осуществляемое

работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

VII. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ

7.1. В целях сохранения и развития потенциала организаций отрасли, повышения престижа радиоэлектронной промышленности, эффективного участия молодых работников (до 35 лет), обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи

Стороны договорились:

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. Обеспечивают участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров.

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

7.1.4. На постоянной основе осуществляют координацию действий по формированию и реализации централизованных и локальных планов работы с молодежью.

7.1.5. 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.

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

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

7.1.8. 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.

7.1.9. 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 работников (не реже 1 раза в 3 года);

– трудоустройство военнослужащих, прошедших военную службу по призыву в рядах 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;

– освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей - работникам, избранным в состав молодежного совета (комиссии);

– выделяется ставка освобожденного работника в Организациях для работы с молодежью с численностью работающей молодежи свыше одной тысячи человек.

7.1.10. Организовывают работу советов наставников с целью сохранения преемственности кадров.

7.1.11. Разрабатывают планы и проводят мероприятия по предотвращению утечки молодых кадров из Организации.

7.2. В целях привлечения молодежи в Организации, Работодатели создают условия для стимулирования труда молодежи, осуществляют мероприятия по профессиональной ориентации обучающейся молодежи средних общеобразовательных и специальных учебных заведений, заключают ученические договора в соответствии с главой 32 Трудового кодекса Российской Федерации, организуют профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, содействуют работе молодежных комиссий, проводят для молодых работников профильные научно-прикладные конференции по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны принимают все меры и направляют усилия на предотвращение массовых сокращений, размер и сроки которых установлены советующими нормативными правовыми актами в регионе, но не превышают размера и сроков, установленных данным соглашением.

Стороны согласились определить массовое увольнение в отрасли, на основании ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии со следующими критериями:

в организациях численностью менее 20 человек – 2 человека в течение 30 дней;

в организациях численностью от 20 до 100 чел – 10% от общей численности в организации в течение 30 дней

в организациях численностью от 100 до 500 чел – 5% от общей численности в организации в течение 30 дней

в организациях численностью свыше 500 – 2% от общей численности в организации в течение 30 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 предпенсионного 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:
 - предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 16-летнего возраста;

– работников, получивших производственную травму, профзаболевание на предприятии;

– иных категорий работников, в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором.

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, при создании 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 свыше 10 лет 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 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.

8.2.

Стороны обязуются содействовать созданию высокопроизводительных рабочих мест в организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также совместно вырабатывать предложения по внесению изменений и дополнений.

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 соответствующего бюджета в размере, определяемом в коллективном договоре организации.*

9.2.3. *Разрабатывать и реализовывать целевые программы улучшения условий и охраны труда, в том числе «Положение о системе управления охраной труда» в Организации с указанием конкретных целей и сроков их исполнения, и осуществлять контроль за их выполнением.*

9.2.4. Оказывать организационную, методическую и техническую поддержку при реализации мероприятий в рамках совершенствования системы контроля охраны труда по запросу сторон Соглашения.

9.2.5. Предоставлять по запросу отраслевой комиссии по контролю выполнения Федерального отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности аналитическую информацию о состоянии условий и охраны труда (травматизма и профессиональной заболеваемости) в отрасли.

9.2.6. 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.

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

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

9.2.9. 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.

9.2.10. 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 1998 г. № 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.

9.2.11. Определять конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков исходя из специфики его деятельности, предусмотренная типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

9.2.12. Обеспечивают 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.

9.2.13. 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.

9.2.14. Работодатель совместно с организацией или организациями, соответствующими требованиям законодательства, 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 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.

9.2.15. 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 обязан отстранять (не допускать) 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.

9.2.16. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с установленными нормами и условиями выдачи, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

Выдача молока и других равноценных продуктов по желанию работников может быть заменена денежной компенсацией.

9.2.17. 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.

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

9.2.18. 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 работы с вредными и (или) опасными условиями труда, указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах (контрактах).

9.2.19. 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.

9.2.20. 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.

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

9.2.22. Создавать и обеспечивать функционирование системы управления охраной труда в соответствии с трудовым законодательством.

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.

9.3.3. 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 и по требованию соответствующего профсоюзного органа связанных с превышением предельно-допустимых

нормативов, оперативно проводятся инструментальные замеры. В этом случае результаты замеров Работодатель представляет соответствующему коллегиальному органу Профсоюза незамедлительно после их окончания.

9.3.4. 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.

9.3.5. 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.

При смешанной вине размер выплачиваемого пособия уменьшается пропорционально степени вины работника. При установлении факта полной вины работника, либо полного отсутствия вины работодателя, указанная выплата не производится.

9.3.6. 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.

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

9.3.8. При проведении анализа результатов СОУТ Работодатели привлекают представителей профсоюзных организаций Профсоюза для выработки решений/предложений по совершенствованию методики проведения СОУТ.

9.3.9. Стороны согласились, что здоровье работника является одним из ключевых факторов в обеспечении производства качественной продукции и благосостояния организаций радиоэлектронной промышленности.

9.4. Профсоюз обязуется:

9.4.1. 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.

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

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

9.4.4. 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.

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

10.2.3. Администрация, совместно с органами ППО, разрабатывает и реализует подходы к реализации социальной политики в Организациях.

10.2.4. В случае введения в Организациях систем бережного производства и профстандартов, Стороны проводят консультации в целях недопущения снижения гарантий и компенсаций работникам данных Организаций.

12.2.5. Стороны содействуют созданию благоприятных условий для работников по трансферу от дома к рабочему месту и обратно, том числе путем принятия мер, направленных на улучшения качества перевозок.

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 соответствующих таблице размерах от фонда оплаты труда из прибыли, оставшейся у Организации:*

Фонд оплаты труда, рублей

До 10 000 000 – не менее 1%

До 20 000 000 – не менее 0,8%

До 30 000 000 – не менее 0,6%

Свыше 30 000 000 – не менее 0,4%

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 учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной*

организации путем обеспечения участия его представителя в соответствующей комиссии организации, в порядке, предусмотренном 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 определяется индивидуально в соответствии с условиями коллективного договора.

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 в пределах суммы, установленной Коллективным договором.

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 работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в размере не менее 50% МРОТ.

10.2.11. Предоставлять, при наличии данного условия в коллективном договоре, в первый день учебного года оплачиваемый отпуск матери (отцу) учащихся младших классов и материальную помощь на каждого ребенка, поступающего в первый класс в установленном коллективным договором размере.

10.2.12. 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.

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

10.2.14. 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».

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

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

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

10.2.18. 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 кормилица, единовременное пособие в размере не менее 60 кратного

заработка погибшего на производстве работника, но, в любом случае, не менее 1 (одного) миллиона рублей.

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

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

10.2.21. 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.

10.2.22. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам Организации предусматриваются в коллективном договоре с учетом финансовых возможностей Организации.

10.2.23. На основании 43 ст. ТК РФ действие коллективного договора распространяется на весь трудовой коллектив организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения. Коллективным договором, действующим в Организации, для категорий работников, в том числе руководителей Организации, могут быть определены отличные от других категорий особенности регулирования трудовых отношений.

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

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

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 Профсоюзных органов, органов Профсоюза на посещение рабочих мест работников для осуществления своих обязанностей, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

12.1.3. Право 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 письменного согласия работника, другая равноценная работа (должность) в той же Организации.

12.1.5.2. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации — ее правопреемник, а при ликвидации Организации или отсутствии в организации соответствующей работы (должности) соответствующая организация Профсоюза (при необходимости совместно с вышестоящей профсоюзной организацией), сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования, в том числе прохождения переподготовки, - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

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 безвозмездное 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 для осуществления профсоюзной деятельности; 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.

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. Перечисление денежных средств из зарплаты работников осуществляется 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.

12.2.3. 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.

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

12.2.5. 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 Федеральным 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.

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

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

13.1. Стороны обязуются:

13.1.1. Образовать на равноправной основе по решению Сторон отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, ведению переговоров, подготовке и заключению соглашения, а также для осуществления контроля за выполнением настоящего соглашения, координации действий Сторон, мониторингу реализации и корректировке обязательств по настоящему Соглашению (далее Отраслевая комиссия).

При проведении контроля за выполнением Отраслевого соглашения, который осуществляется не реже одного раза в полугодие, представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

13.1.2. Взаимодействовать в рамках социального партнерства 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.

Протоколы Отраслевой комиссии в месячный срок доводятся до сведений тех организаций, на которые распространяется действие настоящего соглашения.

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. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений настоящего Соглашения Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения, а также в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений с

мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного Работодателя.

Работодатель обязан представить в Отраслевую комиссию сторонам соглашения:

– мотивированное предложение с обоснованием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) Соглашения в установленный срок и/или в полном объеме;

– перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;

– протокол консультаций Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны соглашения в рамках Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений обязаны в месячный срок рассмотреть представленное обращение. По результатам рассмотрения обращения Отраслевая комиссия может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

13.2. Стороны признают:

13.2.1. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют соответствующие органы по труду, уполномоченные органы Профсоюза и Работодателей, которые вправе обратиться по существу вопроса к представителю другой Стороны Соглашения, а также внести на рассмотрение Отраслевой комиссии.

13.3. При невыполнении положений Соглашения:

– в рамках Отраслевой комиссии проводить 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 неправомерный отказ от исполнения соглашения, уклонение от участия в переговорах по 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 – 5.31, 5.33.).

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.