"Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2024 - 2026 годы" (утв. Российским профсоюзом работников радиоэлектронной промышленности, Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз машиностроителей России", Минпромторгом России 09.04.2024)

Председатель

Российского профсоюза работников

радиоэлектронной промышленности

И.В.ГЫБИН

Президент

"Общероссийского отраслевого

объединения работодателей "Союз

машиностроителей России"

С.В.ЧЕМЕЗОВ

Заместитель Министра

промышленности и торговли

Российской Федерации

В.В.ШПАК

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО РАДИОЭЛЕКТРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

НА 2024 - 2026 ГОДЫ

(9 апреля 2024 года)

I. Общие положения

1.1. Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2024 - 2026 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.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- Работники в лице их полномочного представителя - Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности (далее - Профсоюз, Профрадиоэлектрон), действующего на основании Устава;

- Работодатели - организации радиоэлектронной промышленности, включая интегрированные структуры (далее - Организации, Работодатели), на которые распространяется действие настоящего Соглашения в соответствии с пунктом 1.4, в лице их представителя - Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Союз машиностроителей России" (далее - ОООР "Союзмаш России"), действующего на основании Устава;

- федеральный орган исполнительной власти - Министерство промышленности и торговли Российской Федерации (далее - Минпромторг России), действующий на основании Положения.

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, устанавливающим общие условия регулирования трудовых отношений и обеспечивающим социальную защиту работников.

1.4. Действие Соглашения распространяется на:

- организации, являющиеся членами ОООР "Союзмаш России",

- организации, находящиеся в контуре управления головных организаций интегрированных структур - членов ОООР "Союзмаш России", их дочерние и зависимые общества,

- организации, являющиеся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в ОООР "Союзмаш России", которые уполномочили ОООР "Союзмаш России" от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить настоящее Соглашение.

Прекращение членства организации в ОООР "СоюзМаш России" в период действия настоящего Соглашения не является основанием прекращения действия настоящего Соглашения в данной организации.

Вступление организации в ОООР "СоюзМаш России" в период действия настоящего Соглашения является основанием исполнения положений Соглашения в данной организации.

1.5. Положения Соглашения обязательны к исполнению всеми Сторонами Соглашения, в том числе к применению при заключении отраслевых соглашений на уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с Работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Руководители Организаций, интегрированных структур, в контуре управления которых находятся Организации, органы Профсоюза и его организаций обеспечивают надлежащее исполнения положений Соглашения в Организациях.

1.7. 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 законодательством сроки.

1.8. Стороны договорились:

1.8.1. Нормы Соглашения, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, являются отраслевым минимальным уровнем.

1.8.2. При реализации настоящего Соглашения Профсоюз представляет интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае предоставления права органу первичной организации Профсоюза представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.8.3. Стороны Соглашения в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

1.9. Настоящее Соглашение заключено на три года, вступает в силу с 1 января 2024 года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

Ни одна из Сторон, заключивших настоящее 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 настоящего Соглашения до сведения исполнителей его обязательств в течение 1 (одного) месяца со дня его подписания.

1.10. Изменение наименований Сторон Соглашения не является основанием прекращения его действия. В случае реорганизации Сторон Соглашения выполнение обязательств по Соглашению возлагается на их правопреемников.

1.11. В случае реорганизации Организации настоящее Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации. По окончании реорганизации настоящее Соглашение распространяется на правопреемников реорганизованной Организации.

1.12. В случае ликвидации Организации настоящее Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. 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.

1.14. По предложению сторон 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 его заключении, присоединиться к настоящему 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.

1.15. Контроль за исполнением положений Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией в соответствии с разделом XIII Соглашения.

II. Социальное партнерство

2.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие Организаций, повышение уровня жизни Работников и их социально-правовую защиту, взаимодействуют в рамках выработки и реализации единой социально-экономической политики в отрасли.

2.2. Стороны обеспечивают реализацию принципов социального партнерства с учетом и в ходе преобразований в отрасли, в том числе структурных.

2.3. Стороны договорились:

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

2.3.2. На основании ст. 43 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, не противоречащие трудовому законодательству.

2.3.3. Принимать упреждающие меры по недопущению возникновения конфликтных ситуаций между Работниками и Работодателями. При разрешении коллективных трудовых споров использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

2.3.4. При реорганизации Организаций проводить работу по недопущению социальной напряженности в реорганизуемых Организациях.

2.3.5. Участвовать в обсуждении законодательных инициатив, затрагивающих интересы Сторон, проводить совместные консультации на этапе подготовки с целью своевременного формирования экспертного мнения Сторон.

2.3.6. Участвовать в совершенствовании налогового законодательства в интересах Организаций, имеющих на балансе объекты социально-культурного и бытового назначения. Содействовать увеличению инвестиционной привлекательности объектов, добиваться налоговых преференций, в том числе на региональном уровне.

2.3.7. Содействовать заключению на региональном уровне отраслевых соглашений между региональными объединениями работодателей, уполномоченными органами исполнительной власти субъектов РФ и территориальными организациями Профсоюза с учетом положений Соглашения. При необходимости обеспечить создание и работу региональных отраслевых комиссий по контролю за выполнением таких соглашений.

2.3.8. Проводить совместные и иные мероприятия в рамках социального партнерства, в том числе отраслевые конкурсы "Лучшая организация в системе социального партнерства" и "Лучший по профессии среди молодых работников", осуществлять информационное взаимодействие, обмениваться сведениями по вопросом социально-трудового характера.

2.3.9. Обеспечить исполнение Соглашения, коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками Организаций.

2.4. Профсоюз:

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

2.4.2. Профсоюз (в том числе его территориальные и первичные организации) в лице своих выборных органов представляет интересы своих членов - работников Организаций при разработке и заключении соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по регулированию социально-трудовых отношений.

2.4.3. Содействует урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда, занятости и другим, предусмотренным трудовым законодательством, а также по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях.

2.4.4. Участвует в заключении коллективных договоров в Организациях.

2.4.5. Регулярно информирует членов Профсоюза об уровне жизни Работников и населения Российской Федерации.

2.4.6. Информирует Минпромторг России и Работодателей о решениях органов Профсоюза по социально-трудовым вопросам, в том числе о планируемых Профсоюзом коллективных действиях, по запросу предоставляет сведения об изменениях в составе руководящих органов соответствующих организаций Профсоюза.

2.4.7. Содействует непроведению забастовок при условии выполнения положений Соглашения и коллективных договоров в Организациях.

2.4.8. Не разглашает сведения, составляющие коммерческую тайну, о которых становится известно в ходе ведения коллективных переговоров.

2.4.9. Стимулирует деятельность в сфере промышленности путем налаживания социального диалога, мониторинга социально-экономического положения предприятий, стимулирования эффективной кадровой политики и является неотъемлемой частью комплекса взаимосвязанных структур, составляющих основу функционирования радиоэлектронной промышленности как системы.

2.5. Работодатели:

2.5.1. Создают условия для реализации Соглашения в организациях отрасли. Обеспечивают включение в договоры, заключаемые с руководителями Организаций, обязательства по выполнению ими Соглашения и коллективных договоров.

2.5.2. Учитывают положения Соглашения при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-экономические интересы и гарантии Работников.

2.5.3. Оказывают Работникам бесплатную консультационную помощь по вопросам социально-трудовых отношений.

2.5.4. Распространяют на выборных и штатных работников первичных организаций Профсоюза социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и коллективными договорами Организаций.

2.5.5. Обеспечивают систематическое информирование Работников по социальным вопросам и вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

2.5.6. Направляют в соответствии со статьей 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в первичные организаций Профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам Организации в объеме, определяемом в коллективном договоре.

2.5.7. Информируют Профсоюз об освобождениях от должностей и назначениях на должности руководителей Организаций.

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

2.5.9. Совместно с первичными организациями Профсоюза представляют один раз в год в Отраслевую комиссию информацию о выполнении Соглашения и коллективных договоров.

2.6. Минпромторг России:

2.6.1. Приглашает представителей Профсоюза на совещания по социально-экономическим вопросам деятельности Организаций, вопросам, затрагивающим социально-трудовые отношения в отрасли.

2.6.2. Направляет Сторонам Соглашения статистическую информацию и другие материалы по трудовым и социально-экономическим вопросам, охране труда и технике безопасности.

2.6.3. Представляет данные по технико-экономическим, трудовым показателям Организаций и в целом по радиоэлектронной промышленности.

III. Производственные и финансовые отношения

3.1. В целях обеспечения устойчивого развития Организаций Стороны обязуются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

3.1.1. Добиваться положительных результатов хозяйственной деятельности Организаций, достойного труда Работников.

3.1.2. Проводить работу с органами государственной исполнительной и законодательной власти по разработке и принятию на федеральном уровне программ обеспечения жильем работников предприятий ОПК, участвующих в выполнении государственного оборонного заказа.

3.1.3. Содействовать:

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

- проведению мероприятий, направленных на погашение задолженности перед Организациями в рамках выполнения государственных контрактов по поставке вооружений, военной техники, капитальному строительству, научно-исследовательским и опытно-конструкторским работам;

- выделению бюджетных средств на сохранение исследовательской и испытательной базы, включая полигоны и испытательные инфраструктуры Организаций;

- выработке предложений по отсрочке платежей в бюджетную систему РФ в случае задержки финансирования работ по государственному оборонному заказу, государственным программам и проектам (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 цены при заключении контрактов по государственному оборонному заказу учета фактических затрат с возмещением подтвержденных экономически обоснованных издержек.

3.2. Минпромторг России совместно с Работодателями в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

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

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 финансовому оздоровлению Организаций, предоставлению Организациям субсидий, в том числе на возмещение части затрат на уплату процентов по кредитам 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 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.

3.3. Профсоюз обязуется содействовать Работодателям в решении вопросов увеличения производительности труда, объемов производства, укрепления трудовой дисциплины.

IV. Трудовые отношения, режим труда и отдыха

4.1. Стороны установили, что:

4.1.1. Разработанные Работодателем образцы трудовых договоров между Работодателем и работником подлежат согласованию с соответствующим выборным органом (профсоюзным комитетом) первичной организации Профсоюза.

4.1.2. Локальные нормативные акты, определяющие режим труда в Организации, подлежат согласованию с выборным органом (профсоюзным комитетом) первичной организации Профсоюза, в том числе:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- графики сменности (в том числе переход из смены в смену, предоставление выходных дней Работникам в условиях непрерывного производства);

- порядок ведения и применения суммированного учета рабочего времени;

- перечень работ, на которых по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи;

- порядок и место приема пищи в течение рабочего времени;

- очередность предоставления отпусков;

- в соответствии с которыми производится введение, замена и пересмотр норм труда;

- порядок применения к Работникам дополнительных мер поощрения;

- в соответствии с которыми производится изменение продолжительности рабочего времени (продолжительности рабочей недели и ежедневной работы) и других условий труда Работников.

4.1.3. Недопустимо угрожать Работнику увольнением, сокращением, принуждать к труду, не обусловленному трудовым договором.

4.1.4. Не допускается принуждение Работников:

- к заключению договора гражданско-правового характера при наличии признаков трудовых отношений с Работодателем, к подмене трудового договора договором гражданско-правового характера;

- к внесению изменений в трудовой договор с Работодателем по причине перехода Организации и/или структурного подразделения в режим неполного рабочего времени;

- к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

- к увольнению при сокращении численности (штата) без отработки двухмесячного срока в связи с предупреждением о предстоящем высвобождении, а также к увольнению по собственному желанию.

4.1.5. Без предварительного согласия соответствующего выборного органа (профсоюзного комитета) первичной организации Профсоюза, Работодателем не допускается расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.6. По требованию Профсоюза Работодатель обязан рассмотреть вопрос о применении меры дисциплинарного взыскания, о расторжении трудового договора, освобождении работника, занимающего должность руководителя

Организации и/или структурного подразделения, от занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору Организации и настоящему Соглашению.

4.1.7. 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.

4.1.8. В обязательном порядке определению в коллективных договорах Организаций подлежат условия для проведения работ при превышении нормативных значений производственных факторов и факторов трудового процесса на рабочем месте, в том числе:

- 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.

4.1.9. 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 Организации, 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 Работника, занятого 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.

4.1.10. С письменного согласия Работника и с учетом мнения соответствующего выборного органа (профсоюзного комитета) первичной организации Профсоюза, 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;

- одиноких матерей, лиц, воспитывающих детей без матери, и опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

4.1.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется всем Работникам, а отдельным категориям Работников - удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью, не менее предусмотренной действующим законодательством.

Конкретная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором Организации.

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

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

4.1.14. 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, за исключением случаев, предусмотренных ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсация рассчитывается в порядке, предусмотренном 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 оплачиваемых 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.15. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, Работникам Организаций в порядке, если это предусмотрено коллективном договором, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- не менее 3-х календарных дней за длительный стаж работы в отрасли (длительность стажа определяется коллективным договором Организации);

- не менее 2-х календарных дней одному из родителей детей в возрасте до 14 лет;

- инвалидам:

II группы - 3 календарных дня;

III группы - 2 календарных дня.

4.1.16. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами Организации. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 рабочих дня до начала отпуска. В случае, если Работнику своевременно не произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

4.1.17. 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;

- регистрации брака работника;

- регистрации брака детей;

- рождения ребенка у работника;

- поступления ребенка в 1-ый класс.

4.1.18. Работодателями предоставляется один дополнительный нерабочий день в месяц без сохранения заработной платы Работникам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по их письменному заявлению.

4.1.19. Работодателями предоставляется отпуск продолжительностью до 14 календарных дней в год без сохранения заработной платы Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, по их письменному заявлению в удобное для них время.

4.1.20. Помимо случаев, определенных Соглашением, Работодателями предоставляется кратковременный отпуск без сохранения заработной платы Работникам по их предварительному письменному заявлению в случаях и в порядке, определенных коллективными договорами Организаций.

4.2. Профсоюз обязуется содействовать Работодателям в разъяснении Работникам действующих норм законодательства, в решении вопросов о соблюдении установленных законодательством режимов труда и отдыха.

4.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах Организаций:

- проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника - Дня радио;

- установление одного нерабочего дня в году - Дня Организации.

V. Оплата труда

5.1. В целях повышения заинтересованности Работников в стабильной и успешной деятельности Организаций и обеспечения их прав и гарантий в области оплаты труда Стороны обязуются добиваться обеспечения связи оплаты труда с его результатами, повышения доходов Работников за счет сохранения и увеличения уровня занятости, роста эффективности и объемов производства, внедрения прогрессивных систем оплаты, роста производительности труда.

5.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Организаций в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением по согласованию с соответствующим выборным органом (профсоюзным комитетом) первичной организации Профсоюза.

5.3. Работодатели обязуются:

5.3.1. В целях реализации статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении контрактов по государственному оборонному заказу предусматривать ежегодное увеличение стоимости расходов на оплату труда в связи с прогнозной инфляцией на основании значений индексов - дефляторов, устанавливаемых Правительством Российской Федерации, в порядке, определенном коллективными договорами, локальными нормативными актами Организаций.

5.3.2. В Организациях, в которых размер среднемесячной заработной платы Работников находится на уровне не ниже 4,0 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения) и не ниже средней заработной платы по промышленности в данном субъекте Российской Федерации, поддерживать размер среднемесячной заработной платы Работников не ниже достигнутого уровня.

В Организациях, в которых размер среднемесячной заработной платы Работников находится ниже уровня 4,0 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения) и ниже средней заработной платы по промышленности в данном субъекте Российской Федерации, довести размер среднемесячной заработной платы Работников до уровня не менее 4,0 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем

субъекте Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения) - в порядке, определенном коллективными договорами Организаций.

5.3.3. Осуществлять тарификацию работ и присвоение квалификаций рабочим, специалистам и служащим в Организациях на основании нормативных правовых актов и соответствующих законодательству методик.

5.3.4. В Организациях, в которых размер минимальной месячной заработной платы Работников при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) находится на уровне не ниже 1,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), поддерживать размер минимальной месячной заработной платы Работников не ниже достигнутого уровня.

В Организациях, в которых размер минимальной месячной заработной платы Работников при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) находится ниже уровня 1,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), довести размер минимальной месячной заработной платы Работников при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) до уровня не ниже 1,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации) - в порядке, определенном коллективными договорами Организаций.

5.3.5. В Организациях, в которых размер минимальной месячной заработной платы Работников при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) находится на уровне ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), совместно с Профсоюзом разрабатывать программу ее поэтапного увеличения.

5.3.6. 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 Организации.

5.3.7. Обеспечить долю тарифной части в структуре заработной платы Работников (оклад (должностной оклад), тарифная ставка) без учета выплат по районному коэффициенту и надбавок за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размере не менее 60 процентов в порядке, установленном коллективным договором Организации.

5.3.8. Проводить индексацию заработной платы Работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги путем индексации окладов (должностных окладов), тарифных ставок не реже одного раза в год на основе индекса потребительских цен за предыдущий год, рассчитываемого Федеральной службой государственной статистики по соответствующему субъекту Российской Федерации, в соответствии с порядком, определенным коллективным договором Организации, если иное не предусмотрено коллективным договором Организации.

5.3.9. Производить индексацию окладов (должностных окладов), тарифных ставок Работников одновременно для всех категорий Работников Организации.

5.3.10. Не считать увеличение размера заработной платы Работников ввиду ее индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги основанием для пересмотра норм труда.

5.3.11. Производить выплату заработной платы Работникам не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 30 числа расчетного месяца за первую половину месяца за фактически отработанное время и до 15 числа месяца, следующего за расчетным, - за вторую половину расчетного месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии с действующим законодательством.

5.3.12. Установить размер компенсации за каждый календарный день нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или сумм, причитающихся Работнику при увольнении, не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.3.13. 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 за часы сверхурочной работы и часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на вечернее и ночное время.

5.3.14. Оплачивать сверхурочную работу 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 Организации.

5.3.15. Оплачивать труд Работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем локальными нормативными актами Организации с учетом мнения выборного органа (профсоюзного комитета) первичной организации Профсоюза или коллективным договором Организации, и не могут быть ниже 4% тарифной ставки.

5.3.16. Оплачивать время простоя по вине Работодателя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, о которой Работник обязан известить Работодателя) в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Простой, вызванный приостановлением работ в связи с необеспечением Работодателем безопасных условий труда, оплачивается 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.

5.3.17. 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. Порядок и размеры соответствующих выплат определяются локальными нормативными актами Организации с учетом мнения выборного органа (профсоюзного комитета) первичной организации Профсоюза или коллективным договором Организации.

5.3.18. Оплачивать дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути в период командировки Работника, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, в не менее чем в двойном размере. Конкретный порядок исчисления размера оплаты зависит от применяемой системы оплаты труда Работника. По письменному заявлению Работника оплата указанных дней командировки может осуществляться в одинарном размере с одновременным предоставлением данному Работнику одного дополнительного дня отдыха, не подлежащего оплате, за каждый указанный день командировки в удобное для Работника время.

5.3.19. 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.

5.3.20. По запросу Профсоюза предоставлять информацию о выделении средств на оплату труда и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

5.4. Профсоюз обязуется:

5.4.1. 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.

5.4.2. Осуществлять анализ уровня заработной платы, своевременности ее выплаты, занятости Работников, вырабатывать предложения по улучшению экономического положения Работников.

5.4.3. Содействовать Работодателям в разъяснении Работникам действующих систем оплаты труда.

VI. Развитие кадрового потенциала

6.1. В целях сохранения и развития потенциала Организаций, повышения престижа профессий радиоэлектронной промышленности Стороны обязуются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

6.1.1. Содействовать Организациям в создании или совершенствовании систем подготовки и переподготовки кадров, направленных на повышение профессиональной компетентности работников.

6.1.2. 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.

6.1.3. Проводить работу с органами власти, направленную на предоставление отсрочки от призыва на военную службу отдельным категориям работников Организаций, в частности молодым специалистам при трудоустройстве в

Организации, участвующие в исполнении государственных контрактов в рамках Государственного оборонного заказа.

6.1.4. Содействовать созданию высокопроизводительных рабочих мест в Организациях, в том числе способствовать развитию систем бережливого производства.

6.1.5. Участвовать в разработке, актуализации и внедрении в Организации профессиональных стандартов. Осуществлять контроль за их применением в целях недопущения снижения гарантий работникам. Обеспечивать своевременное рассмотрение проектов отраслевых профессиональных стандартов в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, и в случае их внедрения совместно проводить мониторинг результатов эффективности их применения.

6.2. Работодатели обязуются:

6.2.1. В целях развития кадрового потенциала Организаций обеспечить эффективную работу системы профессионального обучения персонала, которая предусматривает подготовку и дополнительное профессиональное образование кадров за счет Организации.

6.2.2. Организовать проведение обучающих мероприятий, в том числе профессиональных, при подготовке вновь принятых работников непосредственно на производстве, в соответствии с требованиями законодательства.

6.2.3. Создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства. При направлении Работников на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за ними на весь период обучения сохраняется средний заработок.

6.2.4. По окончании обучения присваивать Работнику разряд, класс, категорию и т.д. по профессии, специальности, в соответствии с наименованиями и требованиями, указанными в квалификационных справочниках (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих), утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующих профессиональных стандартах, и предоставлять работу в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

Считать успешное прохождение Работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательной и профессиональной подготовки, а также получение ими высшего или среднего профессионального образования основанием для повышения квалификационных разрядов или продвижения по работе.

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

6.2.6. Осуществлять подготовку Работников, обеспечивать их дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии в соответствии с условиями и порядком, определенном в коллективных договорах, иных соглашениях, трудовых договорах в Организациях.

6.2.7. Содействовать созданию благоприятных условий для Работников по трансферу от мест проживания к рабочим местам и обратно за счет средств Организаций, том числе путем принятия мер, направленных на улучшение качества перевозок Работников.

VII. Гарантии молодым работникам

7.1. В целях эффективного участия молодых работников (до 35 лет включительно) в деятельности Организаций, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

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

7.1.2. Обеспечивать участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров при заключении коллективных договоров в Организациях, рассмотрении вопросов социально-трудовых отношений молодых Работников.

7.1.3. Разрабатывать и участвовать в реализации комплексных программ по работе с молодежью, осуществлять поддержку (в том числе финансовую) деятельности молодежных советов (комиссий), советов молодых специалистов.

7.1.4. Осуществлять координацию действий по формированию и реализации программ и планов улучшения условий труда молодых Работников.

7.1.5. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников.

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

7.1.7. Содействовать проведению в Организациях молодежных мероприятий, в том числе конкурсов профессионального мастерства и других форм работы с молодежью.

Обобщать и распространять опыт работы Организаций по привлечению молодых Работников к активному участию в деятельности Организаций.

7.1.8. Разрабатывать планы и проводить мероприятия по предотвращению утечки молодых кадров из Организации.

7.2. Работодатели:

7.2.1. 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.

7.2.2. Организуют работу советов наставников с целью сохранения преемственности кадров.

7.2.3. В Организациях с численностью молодых Работников более одной тысячи человек при наличии финансовых возможностей предусматривают штатным расписанием должность специалиста для работы с молодежью.

7.2.4. При наличии финансовых возможностей и на условиях, определенных коллективными договорами Организаций, предоставляют:

- выплаты единовременного пособия молодым Работникам после окончания учебного учреждения (впервые поступившим на работу в Организацию) в размере не менее одного оклада (должностного оклада), тарифной ставки по трудовому договору с Работником;

- персональные меры стимулирования молодых Работников;

- доплаты молодым Работникам, получающим образование без отрыва от производства, в размере не менее 1/2 МРОТ, установленного федеральным законом;

- молодым Работникам, обучающимся в ВУЗах, средних специальных учебных заведениях по направлению Работодателями, ежемесячные доплаты к стипендии при условии отличной и хорошей учебы;

- молодым Работникам беспроцентные ссуды для оплаты обучения в высших и средних специальных учебных заведениях;

- молодым Работникам сохранение средней заработной платы на период переподготовки и повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года);

- трудоустройство молодых Работников, прошедших военную службу в рядах Вооруженных сил Российской Федерации, ранее работавших в Организации, после их увольнения с военной службы в течение 6 месяцев и выплаты единовременного пособия данной категории Работников;

- социально-экономическую поддержку молодым Работникам при создании семьи, рождении ребенка, решении первичных жилищных и бытовых проблем;

- займы (долгосрочные кредиты) молодым Работникам для приобретения (строительства) жилья;

- молодым Работникам, избранным в состав молодежных советов (комиссий), советов молодых специалистов, освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

7.3. В целях привлечения молодежи в Организации, Работодатели создают условия для стимулирования труда молодых Работников, осуществляют мероприятия по профессиональной ориентации обучающейся молодежи средних общеобразовательных и специальных учебных заведений, заключают ученические договоры в соответствии с главой 32 Трудового кодекса Российской Федерации, организуют профессиональную подготовку,

переподготовку и повышение квалификации молодых Работников, содействуют работе молодежных советов (комиссий), советов молодых специалистов, проводят для молодых Работников профильные научно-прикладные конференции по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций.

VIII. Содействие занятости

8.1. На Работников, предупрежденных о предстоящем увольнении, распространяются в полном объеме гарантии, определенные для Работников данной Организации.

8.2. Стороны договорились на основании статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации определить, что массовым увольнением работников считается увольнение двух и более процентов численности работающих в течение девяноста календарных дней.

8.3. При сокращении численности или штата Работников (в том числе при принятии решения о ликвидации Организации) и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатели:

8.3.1. В письменной форме сообщают о предстоящем сокращении численности или штата Работников в Центральный комитет Профсоюза и в Государственную службу занятости населения не позднее, чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий и указывают должность, профессию, специальность соответствующих работников и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если сокращение численности или штата Работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Указанное время Работодатель и Профсоюз используют для проведения переговоров, обмена информацией и иной работы, направленной на уменьшение количества Работников, подлежащих увольнению, и выполнение мероприятий по обеспечению занятости.

8.3.2. Производят отбор кандидатур Работников, подлежащих увольнению, с учетом преимущественного права на оставление на работе для категорий Работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также категорий Работников, определяемых коллективными договорами Организаций.

8.3.3. Производят увольнение Работников только в случае невозможности их перевода на другую работу с их согласия.

8.3.4. Не увольняют следующие категории Работников, за исключением случаев нарушения ими трудовой дисциплины или наличия их письменного согласия на увольнение:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 16-летнего возраста;

- получивших производственную травму или профзаболевание в период работы в Организации;

- иных категорий работников, в соответствии с трудовым законодательством и коллективными договорами Организаций.

8.3.5. Принимают решение о массовом увольнении Работников только после консультации с Профсоюзом.

8.3.6. В целях предотвращения массового увольнения Работников при временном сокращении объемов производства по согласованию с выборным органом (профсоюзным комитетом) первичной организации Профсоюза проводят мероприятия, направленные на:

- отказ от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- увольнение Работников-совместителей;

- организацию непрерывной переподготовки кадров;

- временное прекращение приема новых Работников.

8.4. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата Организации, за два месяца до предстоящего увольнения Работодателем предоставляется свободное от работы время в количестве не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в порядке, определенном коллективным договором или локальными нормативными актами Организации.

8.5. При сокращении численности или штата Работников (в том числе при принятии решения о ликвидации Организации) Работникам:

8.5.1. Выплачивается выходное пособие.

8.5.2. Предоставляется преимущественное право трудоустройства в данную Организацию при создании в ней новых рабочих мест.

8.5.3. Предоставляется преимущественное право трудоустройства во вновь создаваемые Организации.

8.5.4. При наличии в коллективном договоре Организации следующих положений:

- оказывается материальная помощь;

- гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий);

- гарантируется после увольнения право пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с Работниками данной Организации.

8.5.5. Предоставляются другие гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. При сокращении численности или штата Работников (в том числе при принятии решения о ликвидации Организации) при стаже работы Работника в данной Организации свыше 10 лет, если меньшая величина стажа работы не предусмотрена коллективным договором Организации, выходное пособие выплачивается Работнику в повышенном размере по сравнению с установленным законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Размер увеличенного выходного пособия и порядок его выплаты определяется коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

8.7. Работодатели совместно с выборным органом (профсоюзным комитетом) первичной организации Профсоюза в порядке, определенным коллективными договорами Организаций, могут:

- оказывать материальную помощь увольняемым Работникам;

- производить доплату к стипендии уволенным Работникам в период их профессионального обучения по направлению Государственной службы занятости населения;

- выплачивать компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, определенного законодательством Российской Федерации;

- производить выплату единовременного пособия в случае увольнения Работников до наступления их пенсионного возраста.

8.8. Профсоюз оказывает содействие Работодателям в решении вопросов дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки Работников и их трудоустройства, разработки и реализации мероприятий, направленных на создание новых рабочих мест.

IX. Охрана труда и здоровья

9.1. Стороны признают, что здоровье Работников является одним из ключевых факторов в обеспечении производства качественной продукции и благосостояния Организаций.

9.2. Работодатели, обеспечивая улучшение условий и охрану труда в соответствии с разделом X "Охрана труда" Трудового кодекса Российской Федерации, обязуются:

9.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для Работников в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, положениями Соглашения и коллективных договоров Организаций.

9.2.2. Совершенствовать механизмы реализации в Организациях норм Трудового кодекса Российской Федерации по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда путем разработки и принятия нормативных актов, в том числе на отраслевом уровне.

9.2.3. По согласованию с соответствующим выборным органом (профсоюзным комитетом) первичной организации Профсоюза определять перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков с учетом специфики работы Организаций, реализовывать данные мероприятия в соответствии с определенными сроками их исполнения, расходовать на их проведение средства в объемах, предусмотренных коллективными договорами Организаций, осуществлять контроль их выполнения.

9.2.4. Создавать и обеспечивать функционирование системы управления охраной труда в соответствии с действующим законодательством.

9.2.5. Обеспечивать условия, в том числе оказывать организационную, методическую и техническую поддержку Профсоюзу при осуществлении профсоюзного контроля за состоянием охраны труда и окружающей среды, соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда.

9.2.6. Представлять по запросу Профсоюза информацию о состоянии условий и охраны труда (травматизма и профессиональной заболеваемости) в Организациях.

9.2.7. Ежегодно выделять на охрану труда, а также на обеспечение проведения специальной оценки условий труда и улучшение условий труда средства в объемах, определяемых коллективными договорами Организаций и сметами расходов, но не менее размеров, определенных законодательством Российской Федерации. Не расходовать эти средства на другие цели.

9.2.8. Предоставлять Работникам, кандидатам при приеме на работу актуальную и достоверную информацию об условиях и охране труда на его рабочем месте; существующих профессиональных рисках и их уровнях; мерах по защите от воздействия вредных (опасных) производственных факторов, имеющихся на рабочем месте; предоставляемых Работникам гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты; использовании приборов, устройств, оборудования (их комплексов, систем), обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

9.2.9. Определять характеристики условий труда, объем гарантий, компенсаций и льгот, в том числе за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в заключаемых с Работниками трудовых договорах (контрактах).

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

9.2.11. Устанавливать нормативными актами Организаций <...> уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, своевременно их актуализировать, обеспечивать информирование коллективов об их составах и полномочиях.

9.2.12. Уведомлять ЦК Профсоюза, а также соответствующие органы власти согласно действующему законодательству о групповых, тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом. По окончании расследования направлять в ЦК Профсоюза: копии актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве, заключения государственного инспектора по охране труда (при наличии).

В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" соответствующий выборный орган (профсоюзный комитет) первичной организации 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.

9.2.13. В соответствии с требованиями законодательства, регулярно в сроки, определенные коллективными договорами Организаций, соглашениями по охране труда, но не реже одного раза в пять лет, проводить 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 Работников.

При проведении анализа результатов специальной оценки условий труда привлекать представителя(ей) Профсоюза для выработки решений/предложений по совершенствованию методики проведения специальной оценки условий труда.

9.2.14. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований 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.

Проводить за счет средств Организаций обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности), внеочередные медицинские осмотры (обследования) и обязательные психиатрические освидетельствования Работников соответствующих профессий.

При уклонении Работников от прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний Работодатель вправе отстранять (не допускать) данных Работников от выполнения ими трудовых обязанностей.

9.2.15. Обеспечивать 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 по установленным нормам молока и других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором Организации и (или) трудовым договором.

9.2.16. В случае гибели Работника в результате несчастного случая, произошедшего по причинам, связанным с производством, а также смерти Работника, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания):

- оплатить все расходы, связанные с погребением;

- выплатить семье погибшего (умершего) Работника, проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка Работника;

- выплатить семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, единовременное пособие в размере не менее 60 кратного заработка погибшего на производстве Работника, но не менее 1 (одного) миллиона рублей.

9.2.17. В случае смерти Работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, выплачивать семье умершего единовременное пособие в размере не менее среднемесячного заработка умершего Работника.

9.3. Локальные нормативные акты Организаций, направленные на обеспечение безопасных условий труда, в том числе инструкции по охране труда, обязательные для Работников, подлежат согласованию с выборным органом (профсоюзным комитетом) первичной организации Профсоюза.

9.4. Работодатели и выборный орган (профсоюзный комитет) первичной организации Профсоюза формируют в Организациях совместные комиссии (комитеты) по охране труда и обеспечивают их эффективную работу. В составы комиссий (комитетов) включаются уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюза, представители Работодателей.

9.5. Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций Работодателями предоставляется в течение рабочей смены нерабочее время, продолжительность и оплата которого определяется коллективными договорами Организаций.

9.6. Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза возможно только с согласия выборного органа (профсоюзного комитета) первичной организации Профсоюза.

9.7. Профсоюз и Работодатели обязуются:

9.7.1. Обеспечивать выполнение в Организациях трехступенчатого контроля по охране труда, общих требований охраны труда в Организациях.

9.7.2. Обеспечивать проведение ежегодных региональных совещаний по охране труда с участием служб охраны труда Организаций и представителей Профсоюза.

9.7.3. 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 коллективными договорами Организаций. Внеочередная специальная оценка условий труда проводится в соответствии с действующим законодательством, в том числе по требованию соответствующего выборного органа (профсоюзного комитета) первичной организации Профсоюза при наличии нарушений охраны труда или неудовлетворительных условий труда.

При наличии жалобы Работника, связанной с превышением предельно допустимых нормативов, и по требованию соответствующего выборного органа (профсоюзного комитета) первичной организации Профсоюза, Работодателем оперативно проводятся инструментальные замеры, результаты которых представляются Работодателем соответствующему профсоюзному органу.

9.7.4. Установить единовременное пособие Работникам, имеющим право на возмещение в связи с получением инвалидности вследствие нарушения здоровья, связанного с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием по вине Работодателя, выплачиваемое за счет средств Организации.

Размер пособия и порядок его выплаты определяются коллективными договорами или нормативными актами Организаций, но не менее чем:

- для 3 группы - двукратного среднегодового заработка;

- для 2 группы - трехкратного среднегодового заработка;

- для 1 группы - пятикратного среднегодового заработка.

При смешанной вине размер выплачиваемого пособия уменьшается пропорционально степени вины Работодателя.

При установлении факта полной вины Работника, либо полного отсутствия вины Работодателя выплата пособия не производится.

9.7.5. Установить единовременное пособие Работникам, получившим повреждения здоровья по вине Работодателя, в том числе при смешанной вине, сверх установленных действующим законодательством норм возмещения ущерба.

Размер пособия и порядок его выплаты определяются коллективными договорами или нормативными актами Организаций, но не менее 20% среднемесячной заработной платы Работника за каждый процент утраты трудоспособности.

9.7.6. Предусматривать увеличение денежных выплат по возмещению вреда здоровью, компенсаций дополнительных расходов и единовременных пособий потерпевшим в результате несчастного случая за счет средств Организаций. Производить перерасчет размеров выплат потерпевшим, исходя из новых окладов (должностных окладов), тарифных ставок в соответствии с коллективными договорами Организаций.

9.7.7. Производить за счет средств Организаций перевозку в лечебные учреждения Работников, заболевших или получивших травму на рабочем месте.

9.7.8. Установить ежемесячное пособие семье Работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве.

Размер пособия и порядок его выплаты определяются коллективными договорами или нормативными актами Организаций, но не менее минимального размера оплаты труда на каждого несовершеннолетнего ребенка, погибшего до наступления его совершеннолетия.

9.8. Профсоюз обязуется:

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

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

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

9.8.4. Контролировать своевременность проведения обязательных медицинских осмотров согласно срокам, определенным коллективными договорами Организаций.

9.8.5. Контролировать обеспечение Работодателями и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи Работникам при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях, а также представлять интересы Работников в отношениях с лечебно-профилактическими учреждениями.

X. Социальные гарантии, льготы и компенсации

10.1. В целях повышения эффективности реализации в Организациях систем гарантий, льгот и компенсаций Работникам, в том числе из средств Организаций, Стороны договорились в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

10.1.1. Принимать меры по сохранению объектов социального, культурного, бытового, спортивного, оздоровительного, досугового и образовательного назначения, в том числе детских оздоровительных лагерей, не допускать их незаконного и необоснованного перепрофилирования, закрытия и передачи другим организациям.

10.1.2. Содействовать социальному и медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению Работников, в том числе внесших значительный вклад в деятельность Организаций и Ветеранов труда, используя возможности негосударственных пенсионных фондов, добровольного медицинского страхования и другие.

10.1.3. Проводить консультации с целью совершенствования условий предоставления социальной поддержки Работникам, в том числе с учетом стандартов реализации социальной политики Организаций (далее - Стандарты), придерживаться единой терминологии, механизмов реализации социальной работы в соответствии с настоящим Соглашением и коллективными договорами, а также способствовать сохранению и увеличению гарантий работникам, определенных положениями Соглашения и коллективных договоров.

Разработка проектов и (или) внесение изменений в действующие локальные нормативные акты Организаций в части реализации конкретных корпоративных социальных программ (Положение о социальных программах и др.) и коллективного договора осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

10.2. Работодатели обязуются:

10.2.1. Финансировать принадлежащие Организациям (находящиеся на их балансе) объекты социального, культурного, бытового, спортивного, оздоровительного, досугового и образовательного назначения, в том числе детские оздоровительные лагеря.

10.2.2. В соответствии с коллективными договорами Организаций отчислять денежные средства соответствующей первичной организации Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со сметой, согласованной с выборным органом (профсоюзным комитетом) первичной организации Профсоюза, в размере не менее 1% от фонда оплаты труда из прибыли, оставшейся у Организации.

10.2.3. В соответствии с коллективными договорами Организаций предусматривать выделение средств Организаций в размере не менее 1% от фонда оплаты труда для оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление Работников и членов их семей, частичной оплаты направления детей Работников в детские оздоровительные учреждения.

10.2.4. Предоставлять первичной организации Профсоюза (по ходатайству) возможность безвозмездного пользования объектами социального, культурного, бытового, спортивного, оздоровительного, досугового и образовательного назначения, находящимися на балансе Организаций, по профилю их деятельности.

10.2.5. Выделять соответствующим первичным организациям Профсоюза денежные средства, недостающие для оплаты труда находящихся в штате аппаратов профсоюзных комитетов работников социально-культурной сферы, согласно утвержденной смете при наличии средств, оставшихся в Организации после уплаты налога на прибыль.

10.2.6. Осуществлять пенсионное, социальное и медицинское страхование Работников. Своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации и Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации, информировать Работников о начисленных и уплаченных страховых взносах в их пользу.

10.2.7. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате Работников для представления их в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, информировать Работников о применении списков производств, работ, профессий, должностей, показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

10.2.8. При формировании социального пакета и других компенсационных выплат за счет средств Организации учитывать мнение выборного органа (профсоюзного комитета) первичной организации Профсоюза, обеспечивать участие его представителя в соответствующей комиссии в порядке, определенном коллективным договором Организации.

Исходя из финансовых возможностей Организации социальный пакет Работников может включать:

- договоры добровольного медицинского страхования, дополнительного пенсионного обеспечения;

- организацию питания Работников;

- прикрепление к оздоровительным комплексам;

- санаторно-курортное лечение и оздоровление, отдых Работников, оплату частичной стоимости путевок в детские оздоровительные учреждения;

- другие гарантии.

10.2.9. Совместно с выборным органом (профсоюзным комитетом) первичной организации Профсоюза предусматривать включение в коллективные договоры Организаций в объемах, определяемых коллективными договорами Организаций, с отнесением затрат на финансовые результаты деятельности Организаций следующих гарантий и компенсаций для Работников:

- выплату Работнику 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 средней заработной платы (среднего заработка) Работника;

- выплату Работнику единовременного вознаграждения за долголетнюю и безупречную работу в данной Организации;

- компенсацию расходов на оказание ритуальных услуг в связи со смертью Работника.

10.2.10. Совместно с выборным органом (профсоюзным комитетом) первичной организации Профсоюза в пределах финансовых возможностей Организаций определять в коллективных договорах Организаций порядок и объемы сверх предусмотренных законодательством и нормативными актами Российской Федерации, следующие дополнительные гарантии, компенсации и выплаты Работникам:

- 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 с заключением брака Работника и его детей (однократно за время работы в Организации);

- в связи со смертью близких родственников.

10.2.11. Совместно с выборным органом (профсоюзным комитетом) первичной организации Профсоюза в пределах финансовых возможностей Организаций, в порядке, определяемом коллективными договорами Организаций:

- принимать меры для улучшения жилищных условий Работников, в том числе предоставлять субсидии, займы, льготные кредиты и другие выплаты в соответствии с действующим законодательством;

- компенсировать расходы на аренду Работниками жилья, оплату проживания Работников в общежитиях и др.;

- оказывать финансовую помощь многодетным семьям и Работникам с доходами ниже прожиточного минимума, малоимущим бывшим работникам Организаций;

- выплачивать Работникам дотации на питание и осуществлять компенсацию расходов на транспортные услуги;

- обеспечивать Работников горячим питанием;

- предоставлять Работникам - родителям учащихся младших классов оплачиваемый отпуск в первый день учебного года и выплату материальной помощи на каждого ребенка, поступающего в первый класс;

- содействовать выделению Работникам земли для садово-дачных и огородных участков.

10.2.12. Выплачивать компенсацию Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в размере не менее 50% минимального размера оплаты труда.

10.3. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные гарантии и компенсации Работникам предусматриваются коллективными договорами Организаций с учетом их финансовых возможностей.

XI. Страхование

11.1. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Организациях осуществляется Работодателями в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" через территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

11.2. Работодатели обязуются перечислять средства в систему обязательных платежей в порядке, определенном действующим законодательством, в том числе налоги и сборы, обязательные страховые взносы на каждого Работника. Все Работники подлежат регистрации в системе обязательного страхования в соответствии с порядком, определенным законодательством, нормативными актами Российской Федерации.

11.3. Ответственность за правильность исчисления, своевременность и полноту объема уплачиваемых (перечисляемых) страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний несет Работодатель.

11.4. Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов Работников, застрахованных в системе обязательного социального страхования, осуществляет Профсоюз.

XII. Гарантии прав Профсоюза и профсоюзных органов

12.1. Стороны признают добровольность членства Работников в Профсоюзе, недопустимость принуждения Работников к выходу из Профсоюза.

12.2. Стороны признают права и гарантии деятельности Профсоюза, его структурных подразделений, в том числе территориальных и первичных профсоюзных организаций, органов Профсоюза и его организаций, которые определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими законами Российской Федерации и нормативными актами, Соглашением, коллективными договорами Организаций, в том числе:

12.2.1. Право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.2.2. Право требовать устранения Работодателями выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации.

12.2.3. Право на беспрепятственное посещение представителями Профсоюза Организаций и рабочих мест Работников для осуществления своих обязанностей, реализации уставных задач и гарантированных профсоюзам прав.

12.2.4. Право на бесплатное и беспрепятственное получение информации. Для ведения коллективных переговоров Работодатели по запросу органа Профсоюза или его организации представляют информацию по экономическим и социально-трудовым вопросам своей деятельности.

12.3. Работники, избранные (делегированные) в состав органов Профсоюза и его организаций и не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях Организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе Работодателя Работников, избранных (делегированных) в органы Профсоюза и его организаций и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей первичных организаций Профсоюза - с согласия органа территориальной организации Профсоюза, при ее отсутствии - органа Профсоюза.

12.4. Работники, избранные (делегированные) в состав органов Профсоюза и его организаций и не освобожденные от основной работы, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюза, представители профсоюзных органов в совместных комиссиях с Работодателями освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей, для участия в работе профсоюзных органов, членами которых они являются, и вышестоящих профсоюзных органов при их избрании или делегировании в их составы, а также на время профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в порядке, определенном коллективными договорами Организаций.

В порядке, определенном коллективными договорами Организаций, Работникам - членам Центрального комитета Профсоюза предоставляется не менее 10 рабочих дней в год с сохранением среднего заработка для участия в работе ЦК Профсоюза, а Работникам - членам комиссий по подготовке и заключению Отраслевого соглашения, коллективных договоров Организаций - не менее 7 рабочих дней.

12.5. Работникам, освобожденным от работы в Организации в связи с их избранием на выборную должность в организацию Профсоюза, после окончания срока полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - с письменного согласия Работников, другая равноценная работа (должность) в той же Организации.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации ее правопреемник, а при ликвидации Организации или отсутствии в Организации соответствующей работы (должности), соответствующий профсоюзный орган (при необходимости совместно с вышестоящим профсоюзным органом) сохраняет за этим Работником его средний заработок на период трудоустройства, но не более шести месяцев, а в случае получения образования, в том числе прохождения переподготовки, - не более одного года. При отказе Работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок на период трудоустройства за ним не сохраняется, если иное не установлено решением органами Профсоюза или его организаций.

Увольнение по инициативе Работодателей лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме следующих случаев:

- получения согласия органов Профсоюза;

- полной ликвидации Организации;

- совершения Работником виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения.

12.6. Работодатели обязуются:

12.6.1. Предоставлять выборному коллегиальному профсоюзному органу 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.

12.6.2. Ежемесячно на безвозмездной основе перечислять в Профсоюз членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов Профсоюза при наличии их письменных заявлений. Заявления Работников сохраняют свою силу при реорганизации и смене собственника Организации и Работодателя.

По письменным заявлениям Работников, не являющихся членами Профсоюза, Работодатели ежемесячно на безвозмездной основе перечисляют в Профсоюз денежные средства из заработной платы указанных Работников на условиях и в порядке, определенном коллективным договором Организаций.

Перечисление денежных средств из заработной платы Работников осуществляется в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы Работникам.

12.6.3. Совместно с Профсоюзом осуществлять постоянный контроль за своевременностью и полнотой перечисления профсоюзных взносов из заработной платы Работников. Сверку расчетов по профсоюзным взносам между Организацией и Профсоюзом производится ежегодно.

12.6.4. При нарушении установленного срока перечисления в Профсоюз профсоюзных взносов из заработной платы Работников выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателей.

12.6.5. При реорганизации Организаций предусматривать в передаточных актах (разделительных балансах) правопреемство по созданию условий для осуществления деятельности Профсоюза в Организации.

12.6.6. Выделять в порядке и на условиях, определенных коллективными договорами Организаций, средства на возмещение части затрат первичных организаций Профсоюза, связанных с обучением профсоюзных кадров, оплатой труда председателей профсоюзных организаций, работников аппаратов их профорганов, работников объектов спорта, культуры, в том числе библиотек, детских и оздоровительных учреждений и др., находящихся на балансе Организаций или первичных профсоюзных организаций, другие расходы.

12.6.7. При проведении аттестации Работников на соответствие занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включать представителя(ей) Профсоюза.

12.6.8. Поддерживать кандидатуру представителя Профсоюза на собрании работников при избрании представителя работников должника для участия в процедурах банкротства.

12.7. 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) определяются коллективными договорами Организаций.

12.8. Стороны совместно принимают решение о представлении к присвоению почетных званий и о награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и профсоюзных активистов.

XIII. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Стороны обязуются:

13.1.1. 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 Соглашения, координации действий Сторон, мониторингу реализации и корректировке обязательств по Соглашению (далее Отраслевая комиссия, Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в радиоэлектронной промышленности).

Порядок и регламент работы Отраслевой комиссии определяются Сторонами консенсуально. Решения Отраслевой комиссии оформляются протокольно.

13.1.2. Осуществлять постоянный контроль за выполнением Соглашения, результаты которого рассматриваются Сторонами не реже одного раза в год.

13.1.3. Предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для осуществления контроля за выполнением Соглашения информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

13.1.4. Оказывать содействие по заключению соглашений и коллективных договоров в Организациях.

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

13.1.6. В течение трех месяцев с момента вступления в силу Соглашения обеспечить приведение положений коллективных договоров Организаций в соответствие с Соглашением.

13.2. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения Работодатель по согласованию с выборным органом (профсоюзным комитетом) первичной организации Профсоюза вправе обратиться в письменной форме в Отраслевую комиссию (к Сторонам Соглашения) 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 (профсоюзным комитетом) первичной организации Профсоюза.

Отраслевая комиссия обязана в месячный срок рассмотреть представленное Работодателем обращение. По результатам рассмотрения обращения Отраслевая комиссия может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного Работодателя.

13.3. В случае невыполнения положений Соглашения Стороны проводят консультации по существу сложившейся ситуации, готовят предложения по ее исправлению, проводят мероприятия по стимулированию выполнения

положений Соглашения нарушителем, в том числе направляют нарушителю представление о необходимости устранения нарушений.

В течение семи календарных дней после направления данного представления материалы по устранению нарушений предоставляются нарушителем в Отраслевую комиссию.

В случае отказа устранения указанных нарушений или несоблюдения сроков их устранения разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

XIV. Ответственность Сторон

14.1 Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между Сторонами в ходе выполнения Соглашения, разрешаются путем переговоров, а при не достижении согласия подлежат рассмотрению в соответствии с действующим законодательством.

14.2. Ответственность за неправомерный отказ от исполнения положений Соглашения, уклонение от участия в переговорах по внесению изменений и дополнений в Соглашение, и (или) нарушение сроков проведения переговоров, необеспечение работы 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 течение срока действия Соглашения в него могут вноситься изменения и дополнения, не ухудшающие положение Работников.

15.2. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся Отраслевой комиссией.

15.3. Соглашение составлено в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу: по одному экземпляру для каждой из Сторон и один для направления на уведомительную регистрацию Соглашения в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.