Руководитель
Федерального агентства
по техническому регулированию
и метрологии

А.П. Шалаев

Председатель
Российского профсоюза
работников промышленности

А.И. Чекменев

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ПО ТЕХНИЧЕСКОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ И МЕТРОЛОГИИ НА 2023-2025 ГОДЫ

Москва

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии (далее – Организация и Росстандарт), заключено на федеральном уровне социального партнерства в целях стабильной и эффективной деятельности организаций Росстандарта.

1.2. Сторонами, подписавшими Соглашение, являются:

1.2.1 Работники – в лице их представителя Российского профсоюза работников промышленности (РОСПРОФПРОМ), действующего в соответствии с Федеральным законом «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом профсоюза;

1.2.2. Работодатели – в лице их представителя – Росстандарта, в пределах своей компетенции и полномочий, в соответствии с законодательством Российской Федерации, регулирующего социально-трудовые отношения, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

1.4. Соглашение заключено в соответствии с Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации и направлено на:

- согласование интересов работников и работодателей для успешного развития производственной деятельности и поддержания социальной стабильности в Организациях;
- создание условий для дальнейшего развития социального партнерства в Организациях.

1.5. Соглашение распространяет свое действие на работодателей и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, на организации, находящиеся в ведении Росстандарта.

1.6. На федеральных государственных служащих Росстандарта распространяются положения Соглашения, которые не противоречат нормам права, установленным Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – ФЗ «О государственной гражданской службе».

1.7. Обязательства Соглашения реализуются на местах руководителями Организаций, а также территориальными и первичными профсоюзными организациями.

1.8. Условия коллективных договоров и соглашений Организаций, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

1.9. Трудовые права, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются на всех работников Организации.

В случае если законами или иными нормативными правовыми актами положение работников ухудшается, действуют условия Соглашения.

1.10. Настоящее Соглашение рассматривается сторонами, как основа для заключения в каждой Организации Росстандарта коллективного договора.

1.11. Нормы, гарантии и льготы работникам, установленные в Соглашении, включаются в коллективные договоры Организации в качестве обязательных и минимальных, при этом стороны коллективного договора не ограничиваются в их расширении и увеличении за счет средств, имеющихся в распоряжении Организации.

1.12. Предложения по заключению нового Соглашения или продлению действующего Соглашения представляются сторонами, его подписавшими, в Отраслевую Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений не позднее сентября 2025 года.

1.13. Стороны принимают меры, необходимые для выполнения Соглашения и несут ответственность за неисполнение своих обязательств по Соглашению в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.14. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке отказаться от выполнения взятых на себя обязательств.

В случае реорганизации одной из сторон Соглашения, ее обязательства переходят к правопреемнику.

1.15. Представители сторон в двухнедельный срок после уведомительной регистрации Соглашения направляют его работодателям, территориальным и первичным организациям РОСПРОФПРОМ для ознакомления с его содержанием работников Организаций Росстандарта и выполнения принятых обязательств.

1.16. Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.

II. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

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;

- обеспечивают реализацию принципов социального партнерства при проведении реструктуризации Организаций;

- руководствуются едиными сроками проведения коллективных переговоров по заключению: Отраслевого соглашения на федеральном уровне социального партнерства - октябрь - декабрь; коллективных договоров в

Организациях - январь - март;

- признают, что никто не имеет права угрожать работнику увольнением, сокращением, принуждать к труду, не обусловленному трудовым договором;

- проводят конкурсы "Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнерства";

- способствуют проведению общего собрания (конференции) работников с целью определения первичной профсоюзной организации РОСПРОФПРОМ в качестве представителя всех работников в социальном партнерстве.

2.1.2. РОСПРОФПРОМ периодически осуществляет проверки соблюдения законодательства в части заключения, изменения и расторжения трудовых договоров с работниками Организаций, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, обращений работников в правоохранительные органы с жалобами. Первичная профсоюзная организация может осуществлять ознакомление вновь принимаемых работников с коллективным договором, локальными нормативными актами и с действующими соглашениями в порядке, предусмотренном коллективным договором.

2.1.3. В приоритетном порядке заключают трудовые договора на неопределенный срок. Не допускаются перезаключение трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры, за исключением случаев, когда перезаключение осуществляется в силу требований законодательства либо по инициативе работника Организации.

2.1.4. Обеспечивают включение в трудовые договоры, заключаемые с руководителями Организаций, обязательства по выполнению ими Соглашения и коллективных договоров.

2.2. Стороны обязуются:

2.2.1. Содействовать реализации Соглашения и коллективных договоров в Организациях.

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

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

2.2.4. Предоставлять друг другу информацию по вопросам социально-экономического положения Организаций и отрасли, о состоянии трудовых отношений, практикуют совместное рассмотрение возникающих вопросов, вытекающих из настоящего Соглашения на совещаниях, семинарах, заседаниях коллегиальных органов.

2.3. Работодатели:

2.3.1. Принимают меры, направленные на:

- обеспечение устойчивой работы, выполнение экономических и социальных показателей деятельности Организаций;

- государственную поддержку работ в области технического регулирования, стандартизации и метрологии;

- государственную поддержку на создание и ведение Федерального информационного фонда технических регламентов и стандартов, общероссийских классификаторов;

- реализацию комплекса мер по обеспечению финансовой стабильности Организаций.

2.3.2. Обязуются проводить предварительные консультации с соответствующими органами РОСПРОФПРОМ при реорганизации Организации и учитывать мнение представителей профсоюза.

2.3.3. Обеспечивают при заключении коллективного договора реализацию обязательств в Организации не ниже положений настоящего Соглашения и положений территориальных соглашений между региональными объединениями организаций профсоюзов, работодателей и Правительствами в субъектах РФ.

2.3.4. Организовывают с участием первичных профсоюзных организаций обучение работников по применению норм трудового права, экономическим вопросам, технике безопасности и вопросам охраны труда.

2.3.5. Признают право первичных профсоюзных организаций иметь своих представителей в коллегиальных органах управления Организацией с правом совещательного голоса, приглашать их на совещания, заседания дирекции Организации, на которых рассматриваются вопросы, затрагивающие социально-трудовые отношения.

Основными формами участия работников в управлении Организацией являются:

- участие представителей работников в заседаниях и совещаниях, проводимых руководителем Организации, с правом совещательного голоса.

2.3.6. Согласовывают с профсоюзным комитетом:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- режим рабочего времени в Организации;

- перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах;

- применение суммированного учета рабочего времени;

- системы нормирования труда;

- образцы трудовых договоров между Работодателем и работниками;

- организацию работы в вечернее и ночное время и конкретные размеры повышения оплаты труда в вечернее и ночное время;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам;

- льготы для работников или отдельных категорий работников;

- графики сменности, порядок перехода из одной смены в другую, порядок предоставления выходных дней работникам в условиях непрерывного производства;

- второй выходной день при пятидневной рабочей неделе;

- размер и порядок выплаты работникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;

- очередность предоставления отпусков;
- систему оплаты труда;
- порядок и сроки индексации заработной платы;
- виды поощрения работников и порядок их применения;
- применение мер, предусмотренных в статье 74 Трудового кодекса Российской Федерации;
- производство сверхурочных работ и привлечение работников к работе в выходные дни;
- дни выплаты заработной платы;
- условия и порядок перечисления заработной платы работников на их расчетный счет в банке;
- место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме;
- иные периоды для расчета средней заработной платы;
- конкретный размер повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками;
- необходимые меры при угрозе массовых увольнений;
- форму расчетного листка работника.

2.3.7. Локальные нормативные акты по охране труда принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.3.8. Коллективным договором или локальными нормативными актами определяется порядок передачи документов и проектов приказов (распоряжений) на согласование профсоюзному комитету.

2.3.9. Не допускают принуждение работников к:
- изменению трудового договора в связи с введением режима неполного рабочего времени;
- заключению срочного трудового договора с пенсионерами по возрасту, работающими в Организации по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок;
- уходу в отпуск без сохранения заработной платы;
- подписанию (подаче) заявления об увольнении по сокращению численности (штата) без отработки двухмесячного срока в связи с предупреждением о предстоящем высвобождении;
- подаче заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации Организации или в связи с сокращением численности или штата.

2.4. Представителей работников, участвующие в заседаниях и совещаниях, проводимых руководителем Организации, с правом совещательного голоса назначает профсоюзный комитет. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю Организации.

2.4.1. Представители работников, участвующие в заседаниях и совещаниях, проводимых руководителем Организации, с правом совещательного голоса несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую

законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием. В случае, если для участия в заседаниях и совещаниях, проводимых руководителем Организации, требуется наличие допуска к соответствующей тайне, указанные представители работников должны получить такой допуск в порядке, установленным законодательством Российской Федерации.

2.5. РОСПРОФПРОМ и Работодатель принимают меры, направленные на сохранение первичных профорганизаций и создание условий, способствующих созданию новых профорганизаций, поддерживают их деятельность при реорганизации или изменении форм собственности Организаций.

III. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны договорились:

3.1. Рабочее время и режим рабочего времени в Организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (служебного распорядка), согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2. Работодатель может, при необходимости, вводить гибкий режим рабочего времени в Организации с его суммированным учетом. Продолжительность рабочего времени может быть не более 12 часов в сутки при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.3. Помимо предусмотренных законодательством случаев Работодатель может предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы сроком до 3 календарных дней по семейным обстоятельствам: смерти близких родственников; свадьбы работника; свадьбы детей; рождения ребенка у работника. Для работников, финансируемых из федерального бюджета, отпуск в подобных случаях предоставляется без сохранения содержания сроком до 5 календарных дней.

3.4. Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, Работодатель может предоставлять по их просьбе кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в год.

3.5. При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективном договоре:

- проведение мероприятий по празднованию профессиональных праздников: «Всемирного дня стандартов», «Всемирного дня метрологии», «Всемирного дня качества»;
- установление одного нерабочего дня в году - Дня Организации.

3.7. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль предоставления отпусков работникам Организации.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. 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 локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Работодатель совместно с ППО предпринимает необходимые меры для обеспечения роста оплаты труда работников, с учетом роста эффективности и объемов выполненных работ и услуг, производительности труда и внедрения прогрессивных систем оплаты труда, изменения численности работников.

4.3. Работодатель обеспечивает:

4.3.1. Связь оплаты труда работников с его результатами, для чего организует работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведению до каждого работника условий оплаты труда.

4.3.2. При установлении в Организации режима неполного рабочего времени, размер оплаты труда, установленный на такой режим, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Российской Федерации. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

4.3.3. Достижение к декабрю 2025 года минимального размера среднемесячной заработной платы при отработке режима полного рабочего времени не менее:

- для основного персонала - 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация;

- для остальных категорий персонала - 1,3 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация, за исключением работников Организаций, финансируемых из федерального бюджета.

4.3.4. Индексацию заработной платы не реже одного раза за календарный год одновременно для всех категорий работников Организации на величину с коэффициентом не менее 1,2 индекса роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Порядок индексации определяется коллективным договором или локальным нормативным актом.

4.3.5. Достижение к концу 2025 года средней заработной платы работников Организаций до уровня не менее 4,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации при отработке режима полного рабочего времени.

4.3.6. Величину тарифной ставки или должностного оклада в структуре оплаты труда работников Организации не менее 50 %, за исключением работников, занимающихся калибровкой, поверкой и проведением испытаний;

4.3.7. Соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой заработной платой не более чем 1:4,5;

4.3.8. Установление, в соответствии с коллективным договором, работникам Организации, имеющим ученые степени, по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями ежемесячные доплаты за ученую степень:

- доктора наук – не менее 7 тыс. рублей;
- кандидата наук – не менее 5 тыс. рублей.

4.4. В тех случаях, когда по причинам экономического, технологического, организационного характера Работодатель не может обеспечить темпы роста заработной платы в соответствии с п.4.3 настоящего Соглашения, коллективным договором могут быть предусмотрены иные значения этих показателей и разработан план мероприятий по поэтапному повышению, в пределах срока действия Соглашения, темпов производительности труда и эффективности производства для их достижения.

План мероприятий является неотъемлемой частью коллективного договора.

О заключении коллективного договора, содержащего указанные отклонения от Соглашения, Работодатель и ППО письменно информируют Росстандарт и РОСПРОФПРОМ.

4.5. Условия денежного содержания федеральных гражданских служащих и оплата труда других работников Организаций Росстандарта, находящихся на бюджетном финансировании, устанавливаются нормативными актами, принимаемыми Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации.

4.6. Подведомственные Организации, находящиеся в сфере деятельности Росстандарта, содержащиеся за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, самостоятельно определяют формы, системы оплаты труда, размеры окладов, премий, других доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями работников, с учетом мнения соответствующего выборного органа профсоюза и фиксируют их в коллективном договоре или локальных нормативных актах соответствующих Организаций.

4.7. Работодатель осуществляет пересмотр, введение и замену норм труда, изменение условий оплаты труда только на основе экономического обоснования, предварительного письменного уведомления работника и согласования с профсоюзным комитетом Организации в срок, не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

4.8. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за тот же объем работы.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется средняя заработная плата на период, согласованный сторонами Соглашения.

4.9. Стороны проводят анализ уровня заработной платы работников Организаций Росстандарта и по мере необходимости готовят предложения по её повышению в соответствующие уполномоченные органы федеральной исполнительной власти.

4.10. Стороны Соглашения:

4.10.1. Добиваются принятия и реализации законодательных и нормативных актов по совершенствованию систем оплаты труда в интересах работников;

4.10.2. Регулярно информируют первичные профорганизации об уровне жизни, доходах работников Организаций Росстандарта и населения России;

4.10.3. Содействуют урегулированию трудовых конфликтов по вопросам организации и оплаты труда, другим социальным вопросам.

V. ОХРАНА ТРУДА

Стороны Соглашения считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности в качестве одного из национальных приоритетов в целях сохранения человеческого капитала и рассматривают их в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности на основе повышения эффективности механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшения здоровья работающих.

5. Стороны Соглашения договорились:

5.1. Осуществлять политику, направленную на создание нормальных условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников отрасли, защиту прав и законных интересов пострадавших от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в Организациях, а также членов их семей, на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и коллективных договоров.

5.2. Принять участие в работе по совершенствованию законодательной и нормативной базы, обеспечивающей создание безопасных условий труда.

Разработать принципы оценки профессиональных рисков в цехах и участках производства на всех рабочих местах, имеющих потенциальную опасность для работающих, используя различные методы анализа и идентификации опасностей.

5.3. Создавать на паритетной основе совместные комиссии по охране труда из представителей работодателей и работников.

5.4. Работодатели:

5.4.1. В организациях, осуществляющих производственную деятельность, численность работников которых превышает 50 человек, создается служба по охране труда или вводится должность специалиста по охране труда.

5.4.2. Обеспечивают безопасные условия и охрану труда работников в соответствии со ст.214 Трудового кодекса Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными актами, правилами, инструкциями по охране труда, настоящим Соглашением.

По согласованию с профсоюзным комитетом разрабатывают и утверждают локальные нормативные акты и инструкции по охране труда, обязательные для руководителей и работников.

5.4.3. Организуют совместно с профкомами ежегодную разработку и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с рекомендациями, утвержденных приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков» и включают их в соглашение по охране труда коллективных договоров.

Соглашение по охране труда является неотъемлемой частью коллективного договора.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется работодателями в размере не менее 0,3% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.4.4. Постоянно проводят мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников существующими методами контроля.

5.4.5. Проводят обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

5.4.6. Организуют и финансируют проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 и соответствующими нормативными актами.

В комиссию по специальной оценке условий труда включают представителей профсоюзного комитета.

По итогам специальной оценки условий труда составляют и обеспечивают выполнение плана мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников на конкретных рабочих местах. Проводят внеплановую специальную оценку условий труда по мотивированному предложению профсоюзного комитета при наличии нарушений требований охраны труда или неудовлетворительных условий труда.

5.4.7. Информируют работников во время вводного инструктажа при приеме на работу об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов,

имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

5.4.9. В трудовом договоре указываются условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующие условия, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

5.4.10. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатели бесплатно, за счет средств Организаций, своевременно обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой, средствами индивидуальной защиты согласно норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств установленные на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков и согласованного с первичной профсоюзной организацией.

Работа без соответствующей спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

Организовывают хранение, стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, преждевременно потерявших защитные свойства.

Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в коллективном договоре или в локальном нормативном акте Организации, согласованном с профсоюзным комитетом.

5.4.11. Обеспечивают бесплатную выдачу молока или других равноценных продуктов при наличии вредных производственных факторов.

Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работнику за отработанную смену (рабочий день), независимо от ее продолжительности, по перечню профессий и работ, устанавливаемых коллективным договором (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных ……» Выдача работникам по установленным нормам молока или 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 и (или) трудовым договором.

5.4.12. В целях предупреждения заболеваний и несчастных случаев обеспечивают проведение за счет средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медосмотров работников, углубленных медицинских осмотров и дополнительной диспансеризации работников, занятых на работах с вредными или опасными производственными факторами, внеочередных медосмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров (обследований).

5.4.13. Содействуют общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Обеспечивают условия для осуществления РОСПРОФПРОМ контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда: беспрепятственный допуск представителей РОСПРОФПРОМ на рабочие места с целью проведения плановых проверок, а также обращений работников; предоставление им информации и документов, необходимых для осуществления деятельности.

5.4.14. Создают необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда и предоставляют им время (не менее 2 часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей.

5.4.15. Включают уполномоченного по охране труда профсоюза в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию машин и оборудования, производственных участков.

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

5.4.17. Осуществляют увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

5.4.18. За активную работу поощряют уполномоченных по охране труда доплатой в размере не менее 20% к тарифной ставке (окладу).

5.4.19. Обязательными условиями, оговариваемыми в коллективном договоре, для проведения работ при превышении гигиенических нормативных значений производственных факторов и факторов трудового процесса на рабочем месте, являются сокращение нормальной продолжительности рабочей смены с сохранением, при этом, всех льгот и размера оплаты труда за полную рабочую смену.

Конкретные параметры указанных условий определяются коллективным договором (соглашением, трудовым договором) с учетом результатов специальной оценки условий труда и требований законодательства Российской Федерации.

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

5.4.20. Предоставляют ежегодно объединениям работодателей и территориальным организациям профсоюза аналитическую информацию о состоянии условий и охраны труда, травматизма и профессиональной заболеваемости.

5.4.21. Сообщают в объединения работодателей и РОСПРОФПРОМ о групповых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом.

По окончании расследования в течение 10 суток направляют в их адреса копии актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве и актов по форме Н-1, заключения государственного инспектора труда.

5.4.22. Сверх выплат, предусмотренных законодательством, Работодатель из средств Организации устанавливает дополнительные единовременные выплаты семье работника в случае его смерти от несчастного случая на производстве в сумме не менее 75 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) по Российской Федерации, установленных на день гибели работника.

Коллективными договорами Организаций могут быть предусмотрены более высокие нормы материальной поддержки семей работников, пострадавших на производстве.

В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности на основании положений коллективных договоров или других нормативных актов Организаций.

5.5. РОСПРОФПРОМ и его выборные органы:

5.5.1. Осуществляют контроль выполнения мероприятий охраны труда через своих представителей в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом РОСПРОФПРОМ.

5.5.2. Оказывают первичным организациям РОСПРОФПРОМ, работодателям практическую и методическую помощь в улучшении условий и охраны труда, обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

5.5.3. Участвуют в разработке и пересмотре правил и норм по охране труда.

5.5.4. Организуют и проводят в Организациях смотры по охране труда.

5.5.5. Проводят независимую экспертизу условий труда по обоснованию прав работников на гарантии и компенсации, установленные законодательством, в т.ч. прав по досрочному пенсионному обеспечению.

5.5.6. Обеспечивают контроль за соблюдением работодателями законодательных, нормативных правовых актов по охране труда, правильностью установления социальных гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных или опасных условиях труда, выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включенных в коллективные договоры (соглашения).

5.5.7. Осуществляют взаимодействие по вопросам охраны труда с органами государственного управления, государственного контроля и надзора за охраной труда, фондом социального страхования, работодателями.

5.5.8. Принимают участие:

- в комиссиях по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- в комиссиях по специальной оценке условий труда.

5.5.9. Обеспечивают защиту интересов работников (в том числе и в судебных органах), пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание.

5.5.10. Осуществляют общественный контроль за выполнением Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.1998 «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», своевременным перечислением страховых взносов и использованием средств Фонда социального страхования, направляемых на предупредительные меры по сокращению несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, на возмещение вреда пострадавшим, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, направленные на восстановление трудоспособности работников.

5.6. Работодатели и профсоюзные комитеты:

5.6.1. Формируют в Организации совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа представителей РОСПРОФПРОМ и представителей Работодателя, обеспечивают их эффективную работу.

5.6.2. Обеспечивают разработку и утверждение в коллективных договорах перечней работ, к выполнению которых запрещен допуск женщин и подростков, а также на которых ограничивается применение труда женщин в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

VI. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

6.1. Первичная профсоюзная организация принимает участие и осуществляет контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства работников.

6.2. Работодатель, в целях развития кадрового потенциала работников организации, с учетом производственной необходимости, организует систему внутрипроизводственного обучения персонала, которая предусматривает повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров, в т.ч. обучение работников вторым (смежным) профессиям за счет финансовых средств организации.

6.3. Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых работников непосредственно на производстве, проводятся для работников соответствующих возрастов, профессий и производств, в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами организации.

6.4. По окончании профессионального обучения на производстве работнику предоставляется преимущественное право на работу в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

6.5. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с действующим законодательством работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства.

6.6. Работодатель при повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе учитывает: получение работником высшего или среднего профессионального образования, общеобразовательную и профессиональную подготовку, успешное прохождение профессионального обучения на производстве, деловые качества работника, мнение профсоюзного комитета.

VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатели:

7.1.1. Принимают решение о массовом высвобождении работников только после консультаций с соответствующими органами профсоюза и обязуется не использовать заемный труд;

7.1.2. Ежегодно разрабатывают конкретные меры по сохранению и созданию новых рабочих мест, предусматривает обязательства по организации опережающей профессиональной подготовки и переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Указанные мероприятия оформляются как локальные нормативные акты, согласованные с профсоюзным комитетом;

7.1.3. Включают представителей выборного профсоюзного органа при проведении процедуры банкротства коммерческих Организаций, реорганизации государственных учреждений в соответствующие комиссии;

7.1.4. Критерием массового увольнения считать сокращение:

- 20 процентов работников от общей численности работающих в организации до 100 человек;
- 15 процентов – от 101 до 150 человек;
- 10 процентов – от 151 до 400 человек;
- 5 процентов – от 401 до 1000 человек;
- 3 процента – более 1000 человек.

7.1.5. При массовом увольнении работников:

- на уровне структурного подразделения соблюдает процедуру согласования с профсоюзным комитетом Организации;
- в масштабе всей Организации - с территориальным отраслевым профсоюзным органом, а при его отсутствии - с территориальным советом (федерацией) профсоюзов;

7.1.6. Обеспечивают в процессе проведения ликвидационных процедур, связанных с банкротством коммерческих Организаций или реорганизации государственных учреждений, предусмотренные законодательством гарантии при погашении задолженности по заработной плате и другим социальным

выплатам работникам с помощью страховых, резервных, иных гарантийных фондов заработной платы;

7.1.7. Коллективным договором должно предусматриваться преимущественное право на оставление на работе, при равной производительности труда и квалификации для работников, которым до выхода на пенсию по старости осталось не менее 3-х лет;

7.1.8. Принимают меры по формированию дополнительных рабочих мест для лиц с ограниченной трудоспособностью;

7.1.9. Предусматривают в коллективном договоре, локальных нормативных актах порядок оплаты периода обучения высвобождаемых работников, выплату работникам Организации, ставшими безработными и имевшими до увольнения неполную загрузку по инициативе Работодателя, пособия по безработице в течение 6 месяцев дополнительно к государственному. Его размер должен быть таким, чтобы суммарная величина пособия была не ниже уровня пособия, исчисленного по средней заработной плате при полной загрузке.

7.2. В случае ликвидации Организации или массового увольнения работников, связанных с финансовой несостоятельностью Организации, Работодатель предоставляет высвобождаемым работникам в период действия предупреждения об их сокращении не менее двух дней в неделю с сохранением заработной платы для поиска другой работы на срок до двух месяцев.

7.3. Работодатель создает, при необходимости, специальный фонд социальной поддержки за счет собственных средств для оказания материальной помощи, в т.ч.:

7.3.1. Высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

7.3.2. Для выплаты выходного пособия при увольнении (сверх выходного пособия, установленного федеральным законодательством) работникам, проработавшим в Организации 10 и более лет, размер которого может быть установлен в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

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

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны принимают меры по обеспечению гарантий, льгот, компенсаций в области охраны труда, здоровья, отдыха, социальной защиты, обеспечению жильем, предусмотренных действующим законодательством, нормативными актами, настоящим Соглашением и коллективным договором Организаций.

8.2. Стороны рекомендуют создавать в Организациях фонды для оказания помощи малоимущим работникам, в т.ч. уволившихся из Организации на пенсию. Размер фонда и величина оказываемого пособия оговаривается коллективным договором.

8.3. Работодатель изыскивает возможность и осуществляет:

8.3.1. Выплату работникам всех видов пособий по социальному страхованию в гарантированных размерах и в установленные законодательством сроки;

8.3.2. Оплату путевок в санатории, санатории-профилактории, учреждения отдыха для работников и в оздоровительные детские лагеря их детей. Условия предоставления путевок оговариваются в коллективном договоре;

8.3.3. Обеспечение детей работников Организации местами в ведомственных детских дошкольных учреждениях или по договору с местными органами власти и управления сохранение за работниками объема услуг детских дошкольных учреждений при передаче этих учреждений с баланса Организации в муниципальную собственность, а также сохранение права посещения детских дошкольных учреждений детьми работников, высвобождаемых из Организаций в результате сокращения, ликвидации или реорганизации;

8.3.4. Дополнительную выплату (единовременно) денежных средств работникам в размере не ниже месячного оклада при предоставлении им ежегодных отпусков, если это предусмотрено в коллективном договоре;

8.3.5. Установление пониженных (не менее чем на 20%) норм выработки для инвалидов, несовершеннолетних работников и беременных женщин без снижения их заработной платы;

8.3.6. Выплату ежемесячного пособия в размере не менее 50% МРОТ в Российской Федерации женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;

8.3.7. Передачу и продажу вновь построенной жилой площади за счет средств Организации в порядке, установленном действующим законодательством и коллективным договором, и направление средств, вырученных от продажи жилой площади, на дополнительное строительство жилья для обеспечения очередников Организации или финансовую поддержку работников Организации, нуждающихся в улучшении жилищных условий, для его приобретения.

8.3.8. Предоставление работникам Организаций компенсаций (субсидий), льготных кредитов, ссуд для реализации их права на жилище (строительство, покупка, аренда) и регулирование условий получения компенсаций (субсидий), льгот, иных кредитов и ссуд, предусмотренные коллективным договором и действующим законодательством.

8.3.9. Сохранение на срок не менее 2-х лет права на прежнюю очередность в получении жилья, пользование детскими дошкольными медицинскими и оздоровительными учреждениями с оплатой на уровне работающих за работниками, уволенными из Организации в порядке сокращения численности, реорганизации производства, а также по причине несоответствия работника занимаемой должности по состоянию здоровья.

8.4. По заявлению потерпевших размер выплат по возмещению вреда подлежит перерасчету в соответствии с коллективным договором, исходя из действующих должностных окладов.

Увеличение денежных сумм по возмещению вреда по сравнению с установленными законодательством производится за счет собственных средств

Организации. Конкретный размер и порядок выплаты устанавливается коллективным договором.

Размер возмещения вреда в дальнейшем индексируется на индекс роста потребительских цен, конкретный порядок индексации определяется коллективным договором.

8.5. Работодатели (кроме руководителей Росстандарта и его территориальных органов) обеспечивают:

8.5.1. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), возмещение семье погибшего (близким родственникам) расходов, связанных с погребением;

8.5.2. Выплату семье погибшего на производстве работника, проживавшей совместно с ним, единовременного пособия в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка на основании коллективного договора Организации;

8.5.3. Выплату семье погибшего (умершего) работника в случае его смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере, предусмотренном на эти цели коллективным договором организации;

8.5.4. Выплату пострадавшему в случае потери трудоспособности в результате производственной травмы или профзаболевания единовременного пособия (сверх суммы возмещения вреда, установленного законодательством) не менее 30% годового заработка;

8.5.5. Выплату единовременного пособия работникам Организации при выходе на пенсию (по возрасту и за выслугу лет) в зависимости от трудового вклада, стажа работы в организации. Условия выплаты и размер пособия определяются коллективным договором.

8.6. Страхование:

8.6.1. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в Организациях избираются комиссии по социальному страхованию из представителей Работодателя и профсоюзного органа или уполномоченные по социальному страхованию.

Права и обязанности членов комиссии по социальному страхованию фиксируются в локальном нормативном акте Организации.

8.6.2. Выплата пособий по социальному страхованию, оплата путевок работникам и членам их семей в санаторно-курортные учреждения, детские оздоровительные лагеря, а также финансирование других мероприятий по социальному страхованию в организациях независимо от формы собственности осуществляется через бухгалтерии Организаций.

8.6.3. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Организациях осуществляется Работодателем через соответствующие исполнительные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

8.6.4. Работодатель заключает договоры на дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний, дополнительное пенсионное, медицинское страхование. Условия страхования определяются в коллективном договоре.

8.6.5. Работодатель и первичная профсоюзная организация:

8.6.5.1. Создают в Организации комиссию по контролю за соблюдением пенсионных прав работников и обеспечивают условия для ее работы на основе положений, установленных локальным нормативным актом;

8.6.5.2. Информируют работников по их письменному заявлению о сумме перечисленных пенсионных начислений в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

IX. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

В целях сохранения и развития потенциала Организаций, эффективного участия молодых работников (лица в возрасте до 35лет) в деятельности организаций, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи

Стороны договорились:

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

9.2. Разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, формировать в коллективных договорах Организаций специальный раздел, регулирующий особенности труда молодежи, выделять финансовые средства на реализацию молодежной политики в соответствии с коллективным договором.

9.3. Обеспечивать квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения среднего и высшего профессионального образования, а также возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву, не менее 2% от штатной численности Организации.

9.4. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, молодых специалистов.

9.5. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет, окончившие полный курс обучения в образовательной организации высшего образования и поступившие на работу в Организацию по профилю полученной специальности/направления подготовки в течение 3-х месяцев непосредственно после окончания указанной образовательной организации, либо окончания военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации.

9.6. Создавать условия для реализации творческого потенциала молодежи.

9.7. Обеспечить поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.8. Работодатель обязуется предоставлять на условиях, предусмотренных коллективным договором:

9.8.1. Материальную помощь молодым работникам, вернувшимся после прохождения военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации и принятым на работу при условии их дальнейшей работы в

организации не менее трёх лет. Конкретная сумма материальной помощи определяется коллективным договором, локальным нормативным актом;

9.8.2. Оплачиваемые учебные отпуска обучающимся без отрыва от производства;

9.8.3. Средства на оказание безвозмездной материальной помощи и предоставление займов (ссуд) молодым работникам, размеры и целевое использование которых определяются коллективным договором или локальным актом Организации, согласованным с первичной профсоюзной организацией;

9.8.4. Преимущественное право направления на учебу в высшие и специальные учебные заведения молодым работникам за счет средств Организации в соответствии с положениями коллективного договора по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

9.8.5. Компенсацию на содержание детей молодых работников в дошкольных учреждениях в размере, установленном коллективным договором.

9.9. Работодатели:

9.9.1. Организуют наставничество и предусматривают меры по стимулированию наставников;

9.9.2. Предоставляют свободное от работы время членам молодежного совета (комитета, комиссии) для исполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы. Порядок освобождения и период времени определяются коллективным договором.

9.10. В целях привлечения молодежи в Организацию и повышения качества ее подготовки в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования, работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации:

9.10.1. Предоставляет безвозмездно учебным организациям неиспользуемые производственные мощности и оборудование;

9.10.2. Проводит стажировку преподавателей специальных дисциплин на производстве;

9.10.3. Оказывает помощь в оздоровлении и организации досуга студентам, с которыми оформлен ученический договор;

9.10.4. Устанавливает именные стипендии лучшим учащимся и студентам;

9.10.5. Принимает на производственную практику учащихся и студентов и оплачивает время работы тем из них, с которыми оформлены трудовые отношения.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Росстандарт и работодатели Организаций:

10.1.1. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичной профсоюзной организации, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

10.1.2. В Организации, численность работников которой превышает 100 человек, работодатель безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичной профсоюзной организации, как минимум одно

оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

10.1.3. Предусматривать в коллективном договоре отчисление денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере 0,2% от фонда оплаты труда;

10.1.4. По представлению профсоюзного комитета, поощрять за счет средств Организации выборных профсоюзных работников за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

10.1.5. Обеспечивать представителям РОСПРОФПРОМ право беспрепятственно посещать Организации и рабочие места, на которых работают его члены, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

10.1.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза ежемесячно и бесплатно перечислять на счета, указанные выборным органом первичной профсоюзной организации, членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (Приложение № 1).

Работодатель перечисляет указанные взносы в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы работникам. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.1.7. Работодатели, заключившие коллективный договор и на которых распространяется действие настоящего Соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета, указанные выборным органом первичной профсоюзной организации, денежные средства из заработной платы указанных работников.

Работодатель перечисляет денежные средства в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы работникам.

10.1.8. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором;

10.1.9. Предоставляют профсоюзным работникам, не освобожденным от производственной работы, свободное время с сохранением заработной платы для выполнения ими общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы. Величина свободного от работы времени и периодичность его предоставления не освобожденным профсоюзным работникам оговариваются коллективным договором, но должна быть не менее 4-х часов в неделю;

10.1.10. Гарантируют освобождение от производственной работы с сохранением заработной платы членам профсоюза для участия в качестве делегатов на время работы съезда, конференции, а также для участия в работе выборных органов, в иных профсоюзных мероприятиях;

10.1.11. Информируют профсоюз о предстоящих назначениях и отставках руководителей Организаций, изменениях в структуре Организаций.

10.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация определяют в коллективном договоре возмещение за счет работодателя части затрат первичной профсоюзной организации, связанных:

- с обучением профсоюзных кадров и актива;
- информационной деятельностью;
- с оплатой труда работников профсоюзного комитета, работников объектов культуры, спорта, детских и оздоровительных учреждений;
- частичным содержанием выборных профсоюзных работников.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Росстандарт и РОСПРОФПРОМ в двухнедельный срок после уведомительной регистрации в Федеральной службе по труду и занятости направляют текст настоящего Соглашения соответственно работодателям, территориальным и первичным организациям профсоюза.

11.2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и не реже одного раза в год информирует работодателей и профорганы о результатах контроля.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также профсоюзные органы и работодатели, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Комиссии.

11.3. Ответственность за включение в коллективный договор льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагаются на работодателей Организаций и соответствующие профсоюзные органы.

11.4. Стороны регулярно информируют друг друга о действиях по реализации Соглашения.

Работодатели и первичные профсоюзные организации не реже двух раз в год (по итогам за первое полугодие – к 1 октября отчетного года, по итогам за год – к 1 апреля года, следующего за отчетным) представляют в Отраслевую Комиссию информацию о ходе выполнения Соглашения по согласованной форме (Приложение № 2) к Соглашению.

11.5. В период действия Соглашения Профсоюз содействует урегулированию возникающих трудовых споров всеми законными способами, не организует приостановку работы и забастовок по вопросам, затрагиваемым Соглашением, при условии их выполнения Работодателем.

11.6. Лица, виновные в невыполнении Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению по организациям
Федерального агентства по техническому
регулированию и метрологии на 2023-2025 годы

ПЕРЕЧИСЛЕНИЕ ЧЛЕНСКИХ ПРОФСОЮЗНЫХ ВЗНОСОВ И ИНЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ

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

- членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза;

- денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза.

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

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

Заявления, поданные работниками о перечислении членских взносов и перечислении денежных средств, сохраняют свою силу при:

- переводе работников из одного структурного подразделения в другое;

- смене собственника Организации и единоличного исполнительного органа;

- смене наименования Организации;

- реорганизации Организации;

- смене наименования профсоюза и/или первичной профсоюзной организации;

- реорганизации профсоюза и/или первичной профсоюзной организации;

- в других случаях.

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

При нарушении работодателем установленного срока перечисления работодатель обязан перечислить взносы и денежные средства с уплатой процентов. Размер процентов составляет одну сто пятидесятую действующей ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не перечисленных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока перечисления по день фактического расчёта включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4. Бухгалтерия Организации:

- ежемесячно и ежегодно проводит сверку расчетов по членским профсоюзным взносам;

- в конце года представляет профсоюзному комитету документ, содержащий сведения о сумме членских профсоюзных взносов, удержанных у каждого члена профсоюза.

Приложение № 2

к Отраслевому соглашению по организациям
Федерального агентства по техническому
регулированию и метрологии на 2023-2025 годы
Представляется в РОССТАНДАРТ
и ЦК РОСПРОФПРОМ

О Т Ч Е Т

о выполнении Отраслевого соглашения по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2023-2025 годы и коллективного договора за (полугодие, год) . . . . . .
на предприятии, организации . . . . . .

1. Общие положения

Пункт 1.2. Соглашения (здесь и далее). Стороны коллективного договора (далее – КД):

представителем работников является . . . . . .
. . . . . .

представителем работодателя является . . . . . .
. . . . . .

КД заключен (дата)……. На (1год, 2года, 3года) . . . . .продлен до……..

2. Социальное партнерство

Пункт 2.3.5. Право первичных профсоюзных организаций иметь своих представителей в коллегиальных органах управления Организацией с правом совещательного голоса. Да. Нет.

(здесь и далее ненужное зачеркнуть)

Пункт 2.3.6. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом локальные нормативные акты (количество позиций - …….).

4. Оплата труда

Пункт 4.1. Да. Нет.

Пункт 4.3.3. Минимальная месячная заработная плата:

предусмотренная в КД – . . . . . рублей,

фактическая – . . . . . рублей.

Количество работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума в регионе . . . . . человек.

Пункт 4.3.4 Порядок индексации определен п. …….КД.

Индексация заработной платы проводилась . . . раз с коэффициентом к росту потребительских цен на товары и услуги . . . . .

Пункт 4.3.5. Среднемесячная заработная плата:

предусмотренная в КД – . . . . . рублей,

фактическая – . . . . . рублей.

Пункт 4.3.6. Доля тарифной части в заработной плате:

предусмотренная в КД – . . . . . %,

фактическая – . . . . . %.

Пункт 4.3.7. Соотношение в уровне оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% работников с самой высокой заработной платой:

предусмотренное в КД – . . . . . ,

фактическое – . . . . . .

Пункт 4.4. При невыполнении пункта 4.3. Соглашения предусмотрена программа поэтапного повышения среднемесячной заработной платы и доведение её до . . . . . рублей в . . . . месяце . . . . . года, минимальной заработной платы до . . . . . рублей в . . . . месяце . . . . . года.

5. Охрана труда

Пункт 5.4.1. Да. Нет.

Пункт 5.4.2. Да Нет

Пункт 5.4.3. Да. Нет.

Пункт 5.4.10. Да Нет

Пункт 5.4.11. Да Нет

Пункт 5.4.14. Да. Нет.

Пункт 5.4.16. Да. Нет.

Пункт 5.4.18. Да Нет

Пункт 5.4.22. В соответствии с КД предусмотрена единовременная выплата семье работника, погибшего на производстве из средств организации …… рублей.

При получении инвалидности:

- I группы - . . . . . рублей,
- II группы - . . . . . рублей,
- III группы - . . . . . рублей.

6. Развитие кадрового потенциала

Пункт 6.2. Да. Нет.

7. Содействие занятости

Пункт 7.1.1. Да. Нет.
Пункт 7.1.2. Да. Нет.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Пункт 8.3. Предусмотрено: ……
Пункт 8.5.5. Да. Нет.
Пункт 8.6.2. Да. Нет.

9. Молодежная политика

Пункт 9.2. Да. Нет.
Пункт 9.8. и 9.9. Предусмотрено: . . . .

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Пункт 10.1.1. Да. Нет.
Пункт 10.1.2. Да. Нет.
Пункт 10.1.3. Размер……..% от фонда оплаты труда
Пункт 10. 1.6. Да. Нет.
Пункт 10.1.8. Да. Нет.
Пункт 10.1.9. Да. Нет.
Пункт 10.2. Да. Нет.

11. Контроль за выполнением Соглашения и ответственность сторон

Пункт 11.2. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений организации собиралась . . . . . раз.

Рассматривала на своих заседаниях следующие вопросы: . . . . . .
. . . . . .
. . . . . .

Работодатель		Председатель первичной профсоюзной организации	
_____ (подпись)	_____ (Ф.И.О.)	_____ (подпись)	_____ (Ф.И.О.)
" __ " _____ 202 г.		" __ " _____ 202 г.	