Председатель Российского профсоюза работников промышленности	**Президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России»**	**Первый заместитель Министра промышленности и торговли Российской Федерации**
А.И. Чекменев	**С.В. Чемезов**	**К.А. Лысогорский**

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ПРОМЫШЛЕННОСТИ ОБЫЧНЫХ ВООРУЖЕНИЙ, БОЕПРИПАСОВ И СПЕЦХИМИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ на 2026-2028 годы

г. Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2026 - 2028 годы, заключенное на федеральном уровне социального партнерства (далее - Соглашение) в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- полномочный представитель работников - Российский профсоюз работников промышленности (далее - РОСПРОФПРОМ);
- полномочный представитель работодателей - организаций (далее - Организации), на которые распространяется действие Соглашения - Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз машиностроителей России» (далее - СоюзМаш России);
- полномочный представитель работодателей - организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет федеральный орган исполнительной власти - Министерство промышленности и торговли Российской Федерации (далее – Минпромторг России).

Для целей Соглашения также используются следующие термины:

- профсоюзный орган - орган, образованный в соответствии с уставом РОСПРОФПРОМ;

- первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов РОСПРОФПРОМ, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя - индивидуального предпринимателя, действующее на основании устава РОСПРОФПРОМ;

- профсоюзный комитет - постоянно действующий руководящий выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации, осуществляющий права юридического лица от имени первичной профсоюзной организации (в случае государственной регистрации) и подотчетный общему собранию (конференции).

1.3. Положения Соглашения обязательны для Организаций, на которые оно распространяется.

1.4. Обязательства сторон Соглашения реализуются руководителями Организаций и территориальными и первичными организациями РОСПРОФПРОМ.

1.5. Условия Соглашения обязательны к применению Сторонами при заключении коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками Организаций, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Соглашение открыто для присоединения к нему других организаций, которые сообщают сторонам, подписавшим Соглашение, о намерении присоединиться к нему.

1.7. Стороны согласились, что РОСПРОФПРОМ, его территориальные и первичные организации представляют работников Организаций при регулировании социально-трудовых отношений, ведении коллективных переговоров и подготовке проектов коллективных договоров, соглашений, заключении коллективных договоров, соглашений, а также организации контроля за их выполнением.

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

1.9. В течение срока действия Соглашения в него, по взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения, за исключением условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Ни одна из Сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

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

1.12. При реорганизации (ликвидации) любой из сторон Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ликвидации).

1.13. Соглашение сохраняет свое действие для Организации:

- в случаях изменения наименования Организации, реорганизации Организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Организации;

- при смене формы собственности Организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при реорганизации Организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;

- при ликвидации Организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, Стороны обязуются устранять причины и обстоятельства, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения - забастовок.

1.15. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, заключения Соглашения, а также для организации контроля за его выполнением образуется Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон.

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

1.17. Работодатель и Профсоюз, его соответствующие организации могут заключить соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших Профсоюз на представление их интересов на условиях, которые установлены данной первичной профсоюзной организации.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах компетенции:

- строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие Организаций, повышение уровня жизни работников и их социально-правовую защиту;

- совместно формируют перечень проектов федеральных законов, направленных на привлечение и закрепление работников в Организациях;

- обеспечивают реализацию принципов социального партнерства при проведении реструктуризации промышленности, образовании интегрированных структур;

- руководствуются едиными сроками проведения коллективных переговоров по заключению: 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»;

- считают одной из основных форм участия работников в управлении организацией участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации с правом совещательного голоса. С этой целью указанное право представителей работников устанавливается Соглашением и коллективным договором;

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

Стороны обязуются:

2.1. Содействовать реализации Соглашения и коллективных договоров в Организациях.

2.1.1 Оказывать практическую помощь по заключению коллективных договоров в Организациях.

Минпромторг России обязуется:

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

2.2.1. Направлять центральному комитету РОСПРОФПРОМ:

- приказы, информацию по охране труда и технике безопасности, а также другие документы, касающиеся сферы деятельности Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России и подведомственных организаций;

- ежеквартально сведения по форме № М-ГОЗ, утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 8 октября 2018 г. № 602 «Об утверждении статистического инструментария для организации Министерством промышленности и торговли Российской Федерации федерального статистического наблюдения за деятельностью организаций оборонно-промышленного комплекса»;

- ежеквартально сведения о численности и заработной плате работников по форме № П-4, утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 31июля 2024 г. № 338 «Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения за численностью и оплатой труда работников организаций, кадров государственной гражданской и муниципальной службы, условиями труда, движением работников, занятостью населения, численностью и потребностью организаций в работниках по профессиональным группам, численностью и

заработной платой работников по категориям в организациях социальной сферы и науки» .

2.2.2. Содействовать участию представителей РОСПРОФПРОМ в деятельности коллегиальных органов управления Организацией.

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

Работодатели обязуются:

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

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

2.3.2. Руководствоваться Соглашением при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы и гарантии работников.

2.3.3. Обеспечивать возможность участия представителей первичной профсоюзной организации в управлении Организацией (с правом совещательного голоса).

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

2.3.5. Обеспечивать систематическое информирование первичных профсоюзных организаций по социально-трудовым вопросам Организаций. Перечень и порядок предоставления информации устанавливаются коллективным договором.

2.3.6. Выделять средства на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства Российской Федерации, охраны труда и экологии, на обучение представителей сторон социально-трудовых отношений (в пределах сумм, утвержденных бюджетом организации).

2.3.7. Совместно с первичными профсоюзными организациями представлять два раза в год в Отраслевую комиссию отчеты о выполнении Соглашения и коллективных договоров по согласованной сторонами форме (по итогам за полугодие - к 1 сентября отчетного года, по итогам за год - к 1 апреля года, следующего за отчетным).

2.3.8. Предусматривать с учетом финансовых возможностей включение в коллективные договоры мер поддержки работников организаций из числа участников боевых действий, в том числе участников специальной военной операции (далее - СВО) и членов их семей, в том числе:

- в случае сокращения численности или штата работников пользование преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации следующих категорий работников: работники – участники боевых действий и СВО, а также члены их семьи;

- предоставление работникам - членам семьи участников боевых действий, в том числе участников СВО ежегодных оплачиваемых отпусков (части

отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) по их желанию одновременно с отпуском участников боевых действий, в том числе участников СВО;

- рассмотрение возможности предоставления единовременной выплаты, участникам боевых действий, в том числе участникам СВО, работникам - членам семей участников боевых действий, в том числе участников СВО;

- предоставление материальной помощи семье работника – участника боевых действий, в том числе участника СВО, погибшего при выполнении воинского долга;

- рассмотрение возможности предоставления по заявлению работников - членов семьи участников боевых действий, в том числе участников СВО, дополнительных неоплачиваемых дней отдыха на период отпуска участников боевых действий, в том числе участников СВО. Количество дней отдыха определяется по согласованию с Работодателем.

РОСПРОФПРОМ обязуется:

2.4. Обеспечивать Минпромторг России, СоюзМаш России и Работодателей:

- документами, принимаемыми коллегиальными органами РОСПРОФПРОМ и его территориальными и первичными организациями;

- другими материалами по социально-трудовым вопросам.

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

2.4.2. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно при ведении коллективных переговоров. Нарушение влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ И ФИНАНСОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах компетенции обязуются:

3.1. Содействовать:

- погашению задолженности по государственным заказам перед Организациями;

- выделению бюджетных средств на сохранение, модернизацию и развитие уникальной, дорогостоящей исследовательской экспериментальной и испытательной базы, включая полигоны и испытательные инфраструктуры Организаций;

- выработке предложений по отсрочке платежей в бюджеты в случае задержки финансирования работ по государственному оборонному заказу и федеральным целевым программам (в доле, пропорциональной стоимости этих работ в общем объеме производства Организации);

- полному финансированию содержания мобилизационных мощностей (с учетом накладных расходов) в соответствии с федеральным бюджетом.

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

3.3. Принимать меры, направленные на:

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

Минпромторг России обязуется:

3.4. Принимать меры по своевременному и в полном объеме финансированию Организаций по государственному оборонному заказу и федеральным целевым программам.

3.5. Оказывать поддержку в разработке Организациями планов финансового оздоровления, информировать РОСПРОФПРОМ о финансовой несостоятельности (банкротстве) Организаций.

3.6. Содействовать Организациям в заключении и выполнении договоров, в том числе и с иностранными партнерами.

3.7. Утверждать сметы доходов и расходов федеральных казенных предприятий не позднее января текущего финансового года.

3.8. Перечислять субсидии, предоставленные федеральным казенным предприятиям, на расчетные счета предприятий в течение трех месяцев по истечении отчетного периода.

3.9. Рассматривать обращения на получение кредитов федеральным государственным унитарным предприятиям и федеральным казенным предприятиям не позднее одного месяца.

3.10. Совместно с Работодателями поддерживать кандидатуру представителя первичной профсоюзной организации на собрании работников Организации при избрании представителя работников должника для участия в процедурах, применяемых к должнику в деле о банкротстве.

Работодатели обязуются:

3.11. Информировать РОСПРОФПРОМ о принятом решении о реорганизации Организаций, которое может привести к массовому сокращению рабочих мест, изменению условий и оплаты труда, введению режима неполного рабочего времени.

РОСПРОФПРОМ обязуется:

3.12. Содействовать работодателям в решении вопросов по выполнению производственных планов, повышению производительности труда, укреплению трудовой дисциплины, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудового законодательства Российской Федерации.

3.13. Принимать участие и осуществлять контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства работников Организаций, в разработке и реализации мероприятий, направленных на создание новых рабочих мест, в том числе через региональные службы занятости.

3.14. Проводить обучение председателей первичных профсоюзных организаций, их заместителей и работников, избранных в состав органов РОСПРОФПРОМ, по основным направлениям социально-трудовых отношений.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах компетенции договорились:

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

4.2. Не допускается перезаключение трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры, за исключением случаев, когда перезаключение осуществляется в силу требований законодательства Российской Федерации либо по инициативе работника Организации.

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

4.4. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- режим рабочего времени в Организации;
- перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах;
- применение суммированного учета рабочего времени;
- системы нормирования труда;
- образцы трудовых договоров между Работодателем и работниками;
- организацию работы в вечернее и ночное время и конкретные размеры повышения оплаты труда в вечернее и ночное время;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам;
- льготы для работников или отдельных категорий работников;
- 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 организаций;

- 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;

- локальные нормативные акты, устанавливающие перечень льгот, их размер и порядок предоставления;

- локальные нормативные акты по охране труда.

4.5. Порядок передачи документов и проектов приказов (распоряжений) на согласование профсоюзному комитету определяется локальными нормативными актами.

4.6. Не допускается 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.

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

4.8. Соглашение предусматривает:

- увеличение продолжительности рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, 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;

- величину минимального размера компенсации в диапазоне от 20 до 50 процентов часовой тарифной сетки за каждый час работы сверх 36 часов.

Коллективным договором должно быть предусмотрено аналогичное увеличение и конкретный размер компенсации.

Необходимо наличие письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

4.9. Увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной абзацем пятым части 1 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 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.

Коллективным договором должно быть предусмотрено аналогичное увеличение.

Необходимо наличие письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору

4.10. Соглашение предусматривает:

- замену части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, отдельно устанавливаемой денежной компенсацией;

- компенсация рассчитывается в порядке, предусмотренном для расчета компенсации за неиспользованные отпуска.

Коллективным договором должно быть предусмотрена аналогичное увеличение и порядок расчета компенсации.

Необходимо наличие письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее пяти календарных дней.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах компетенции обязуются:

5.1. Проводить политику в области оплаты труда, направленную на:

- обеспечение зависимости оплаты труда от его результатов;

- повышение доходов работников за счет роста производительности труда и объемов производства;

- внедрение прогрессивных систем оплаты труда.

5.2. Устанавливать системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в коллективных договорах либо локальных нормативных актах Организаций по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.3. Добиваться принятия решений органов государственной власти о повышении минимального размера оплаты труда, утверждении порядка повышения оплаты труда в связи с ростом цен, а также решений по другим социально-трудовым проблемам.

5.4. Осуществлять анализ уровня заработной платы, своевременности ее выплаты, занятости работников, вырабатывать предложения по улучшению экономического положения Организаций и работников.

5.5. Содействовать урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда в Организациях.

Работодатели обязуются:

5.6. В период действия Соглашения обеспечить повышение минимального размера заработной платы неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда и соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) на уровне не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации за работу в праздничные и выходные дни, в сверхурочное, вечернее и ночное время, на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда) - в порядке, установленном коллективным договором.

5.7. В период действия Соглашения обеспечить повышение средней заработной платы работников Организаций до уровня не менее четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации (порядок устанавливается коллективным договором).

5.8. В случаях, если размеры минимальной и средней заработной платы в Организации ниже величин, установленных пунктами 5.6 и 5.7 Соглашения, разрабатывать программу поэтапного их увеличения, которая является локальным нормативным актом, и согласовывать ее с профсоюзным комитетом.

5.9. Обеспечить соотношение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и размера заработной платы в структуре фонда оплаты труда работников Организации не менее 60 процентов, а на производстве с регламентированными процессами - не менее 70 процентов (в порядке, установленном коллективным договором).

5.10. Проводить индексацию заработной платы не реже одного раза за календарный год одновременно для всех категорий работников Организаций на величину с коэффициентом не менее 1,2 индекса роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации (с учетом финансовых возможностей).

Порядок индексации определяется коллективным договором.

Рост заработной платы работников в связи с проведением индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.11. Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в том числе находились в очередном отпуске, выплачивать вознаграждение в размере среднего дневного заработка за каждый нерабочий праздничный день в порядке, установленном коллективным договором, в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

5.12. Соблюдать соотношение фондов оплаты труда 10 процентов работников с наиболее высокой заработной платой и 10 процентов работников с самой низкой зарплатой не более чем в 6 раз.

5.13. Производить выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца:

- не позднее последнего рабочего дня расчетного месяца за первую половину в размере не ниже 50 процентов месячной тарифной ставки (оклада) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности);
- до 15 числа месяца, следующего за расчетным - за вторую половину месяца.

Конкретный срок выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

5.14. Предусматривать в системах стимулирования труда при наличии финансовых возможностей вознаграждение для работников по итогам работы за год, за выслугу лет (за стаж работы в Организации).

5.15. Устанавливать, в соответствии с коллективным договором, работникам, осуществляющим научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, на основании приказа предприятия в соответствии с документом, подтверждающим присвоение ученой степени, при условии соответствия профильного вида деятельности работника с ученой степенью ежемесячные доплаты за ученую степень.

Размер доплаты:

- доктора наук - не менее 10000 рублей;
- кандидата наук - не менее 5000 рублей.

5.16. Время простоя по вине Работодателя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, если работник в письменной или иной форме сообщил своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателя о начале простоя; при этом Работодатель фиксирует время простоя в установленных в Организации документах) оплачивать в размере не менее трех четвертей средней заработной платы работника.

5.17. Оплачивать каждый час работы в ночное и вечернее время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях:

- в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - не менее 40 процентов часовой тарифной ставки;

- в вечернее время (с 18 часов до 22 часов) - не менее 20 процентов часовой тарифной ставки.

Оплачивать так же часы сверхурочной работы и часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на ночное и вечернее время.

5.18. Представлять по запросу профсоюзного комитета:

- информацию о выделении средств на оплату труда;

- иную информацию, касающуюся социально-трудовых отношений (с обеспечением защиты персональных данных работников).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах компетенции обязуются:

6.1. Проводить мониторинг условий труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников.

6.2. Обеспечивать расходование средств, выделяемых на охрану труда, в соответствии с Примерным перечнем ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г., № 771н).

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

6.4. Предоставлять ежегодно Минпромторгу России и первичным организациям РОСПРОФПРОМ аналитическую информацию о состоянии условий и охраны труда, травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.5. Вносить в трудовой договор с работником позиции об условиях приема на работу по специальностям и рабочим местам, подпадающим под действие Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденных постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 (условия пенсионного страхования, льгот и гарантий в связи с работой в условиях, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда).

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

6.7. Устанавливать оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются дифференцированно, с учетом класса (подкласса) вредности локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или коллективным договором не менее:

- 3.1. – 4 процента тарифной ставки (оклада),
- 3.2. – 6 процента тарифной ставки (оклада),
- 3.3. – 8 процента тарифной ставки (оклада),
- 3.4. – 10 процента тарифной ставки (оклада),
- 4.0. – 12 процента тарифной ставки (оклада).

6.7.1. Составлять перечень видов работ, при которых в течение рабочего времени предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов установить правилами внутреннего трудового распорядка.

6.8. Обеспечивать условия для осуществления РОСПРОФПРОМ контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов Российской Федерации по охране труда.

6.9. Организовывать своевременное обучение по охране труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знаний по охране труда руководителей структурных подразделений, вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и других работников в сроки, предусмотренные законодательством.

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

6.11. Предоставлять уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда еженедельно не менее 2 часов для исполнения ими своих обязанностей с сохранением заработка по основной работе.

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

6.13. За активную работу ежемесячно поощрять уполномоченных по охране труда доплатой в размере не менее 10 процентов к тарифной ставке (окладу).

6.14. Включать технического инспектора труда и уполномоченного по охране труда Профсоюза в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию средств производства.

6.15. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда не реже одного раза в пять лет. В комиссию по специальной оценке условий труда включать представителя Профсоюза.

6.16. Обеспечивать бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам за наличие вредных производственных факторов в воздухе рабочей зоны. Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работнику за отработанную смену (рабочий день), независимо от ее продолжительности, по перечню профессий и работ,

устанавливаемых коллективным договором. По письменным заявлениям работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым на основании результатов специальной оценки условий труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества предусмотрена выдача молока, осуществлять компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории субъекта РФ.

6.16.1. Обеспечивать в соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания работникам, выполняющим отдельные виды работ, перечень которых утвержден приказом Минтруда России от 16 мая 2022 г. N 298н, по установленным нормам.

В случаях привлечения согласно пункту 4.9 настоящего Соглашения с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, к работе с увеличенной максимально допустимой продолжительностью ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации, дополнительно обеспечивать бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания в обеденный перерыв.

6.17. Выплачивать единовременную материальную помощь:

- семье работника (супруг, супруга, родители, дети, иждивенцы находящиеся на содержании и иные лица, признанные иждивенцами в установленном действующим законодательством порядке), погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники, в размере десятикратного заработка погибшего за последние 12 календарных месяцев;

- при получении инвалидности от несчастного случая или профессионального заболевания при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники в размере, кратном заработку пострадавшего за последние 12 календарных месяцев: I группа - пятикратного; II группа - трехкратного; III группа - двукратного.

6.18. Выплачивать (за исключением случаев, перечисленных в пункте 6.17 Соглашения) единовременную материальную помощь:

- семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере пятикратного заработка погибшего за последние 12 календарных месяцев;

- работнику при получении инвалидности от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания - в размере, кратном заработку пострадавшего за последние 12 календарных месяцев: I группа - пятикратного, II группа - трехкратного, III группа - двукратного.

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

6.19.1 Единовременная материальная помощь и единовременное пособие, предусмотренные пунктами 6.17, 6.18 и 6.19 Соглашения, выплачиваются работнику, семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, погибшего в результате несчастного случая на производстве, только по одному основанию.

6.20. Сообщать в РОСПРОФПРОМ о групповых, тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом. По окончании расследования в течение 10 суток направлять в Минпромторг России и РОСПРОФПРОМ копии актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве и по форме Н-1, утвержденной приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации и заключения государственного инспектора по охране труда (при наличии).

6.20.1 Соглашение предусматривает увеличение учетного периода для учета рабочего времени, но не более чем до одного года, в случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца.

Работодатели и РОСПРОФПРОМ обязуются:

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

6.22. Проводить внеочередную специальную оценку условий труда при наличии мотивированных предложений профсоюзного комитета о проведении внеплановой специальной оценки условий труда, в том числе подготовленных по замечаниям и возражениям работника относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте, представленных в соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 5 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» в письменном виде профсоюзный комитет.

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

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

РОСПРОФПРОМ обязуется:

6.25. Осуществлять контроль выполнения мероприятий охраны труда через свои органы и представителей.

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

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

6.28. Проводить независимую экспертизу условий труда по обоснованию прав работников на гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе прав по досрочному пенсионному обеспечению.

6.29. Содействовать проведению в Организациях смотров - конкурсов по охране труда.

Стороны договорились, что Минпромторг России:

6.30. Проводит совещания по охране труда с участием представителей РОСПРОФПРОМ.

6.31. Работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и коллективными договорами.

В соответствии с положениями пункта 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» порядок и условия осуществления указанных мер не могут быть ухудшены, а размеры - снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами компенсационных мер, фактически реализовывавшихся в отношении указанных работников до проведения специальной оценки условий труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения ранее реализуемых компенсационных мер.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах компетенции договорились:

7.1. Способствовать сохранению объектов культуры, спорта и отдыха, медицинских и оздоровительных учреждений, профилакториев, детских оздоровительных лагерей. Не допускать их незаконного и необоснованного перепрофилирования, закрытия и передачи другим организациям.

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

7.3. Не ухудшать социальные гарантии, льготы и компенсации, предусмотренные в действующих коллективных договорах Организаций.

Работодатели обязуются:

7.4. Финансировать объекты культуры, спорта, здравоохранения, отдыха, внешкольного образования, детские оздоровительные лагеря, находящиеся на балансе Организаций (входящие в уставный (складочный) капитал акционерных обществ), сохранять и улучшать материальную базу детского отдыха, не допускать сокращения обеспеченности детей работников путевками в детские оздоровительные учреждения.

В Организациях, не имеющих таких объектов, прилагать усилия по обеспечению предоставления данных услуг работникам посредством заключения договоров с другими организациями по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.5. Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на социальную, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со сметой, согласованной с профсоюзным комитетом, в размере, определяемом коллективным договором.

7.6. Предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профсоюзному комитету принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.7. При наличии финансовой возможности выделять первичным профсоюзным организациям, недостающие для оплаты труда находящихся в штате профсоюзного комитета работников социально-культурной сферы, согласно утвержденной смете.

7.8. Предоставлять каждому работнику Организации, на условиях, установленных коллективным договором, социальный пакет, включающий:

- организацию питания;
- организацию и финансирование медицинского обслуживания;
- различные виды материальной помощи;
- дополнительный оплачиваемый отпуск многодетным матерям;
- материальную помощь при рождении (усыновлении) ребенка;
- ежегодную материальную помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет;
- ежемесячную материальную помощь малообеспеченным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, а также для детей в возрасте до 14 лет работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве;
- частичную компенсацию стоимости путевок в санатории и детские оздоровительные центры детям-инвалидам и детям в возрасте до 14 лет работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве;
- частичную компенсацию стоимости путевок в санатории, профилактории, дома и базы отдыха, детские оздоровительные и дошкольные учреждения.

7.9. В соответствии с утвержденными программами, локальными нормативными актами, коллективным договором вводить дополнительные социальные льготы для Работников, такие как:

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

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

7.11. Совместно с профсоюзным комитетом организовывать и финансировать мероприятия, связанные с проведением спартакиад, оздоровительных, социальных и культурно-массовых мероприятий.

7.12. Совместно с профсоюзным комитетом организовывать и финансировать для детей работников новогодние праздники (новогодние елки и подарки).

7.13. В целях укрепления здоровья и развития социальной защищенности работников Работодатель реализует следующие мероприятия:

- разработку и реализацию комплексных программ по оздоровлению и вовлечению в занятия физкультурой и спортом работников и членов их семей;
- проведение физкультурно-оздоровительной работы и развитие массовых видов спорта среди работников и членов их семей;
- проведение систематической пропаганды здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием средств массовой информации Организации;
- содействовать обеспечению благоприятных условий проживания работников в общежитиях.

7.14. Работодателям и первичным профсоюзным организациям включать в коллективные договоры следующие льготы для работников с отнесением затрат на финансовые результаты деятельности Организации:

- единовременное пособие (вознаграждение) при уходе на пенсию (по возрасту или за выслугу лет) в зависимости от стажа работы в Организации и трудового вклада. Минимальное вознаграждение устанавливать в размере среднемесячного заработка работника. При этом конкретный размер для каждого работника определять индивидуально;
- единовременное вознаграждение за долголетнюю и безупречную работу в одной (данной) Организации;
- компенсация расходов по ритуальным услугам в связи со смертью работника;
- дополнительные льготы и выплаты, сверх предусмотренных законодательством Российской Федерации и нормативными актами Российской Федерации: по беременности и родам; в связи с рождением ребенка; по уходу за малолетними детьми; работникам, имеющим трех и более детей (в возрасте до 16 лет); в связи со свадьбой работника и его детей; в связи с похоронами близких родственников;

- по заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск не менее одного дня в случаях: собственной свадьбы и свадьбы своих детей; рождения ребенка; смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители);

- оплачиваемый отпуск матери (отцу) учащихся младших классов в первый день учебного года;

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

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

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

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

Стороны договорились:

8.1. Создавать общественные молодежные советы (комиссии), советы молодых специалистов и содействовать их работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации.

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

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

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

8.5. В целях сохранения кадрового потенциала Организации, обеспечения непрерывного процесса передачи профессиональных знаний, опыта, оказания работникам помощи в овладении навыками работы на производстве или рабочем месте по полученной (получаемой) профессии (специальности), Работодатели совместно с первичной профсоюзной организацией организуют систему наставничества в Организации, которая включает, в том числе, размеры и условия осуществления выплат работникам за наставничество.

8.6. Содействовать развитию молодежного движения в организациях, проведению в организациях, в регионах молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

8.7. Обобщать и распространять опыт работы молодежных организаций, направленный на привлечение молодых рабочих и специалистов к активному участию в деятельности организаций.

8.8. Разрабатывать планы и проводить мероприятия по предотвращению ухода молодых работников из Организаций.

Работодатели обязуются:

8.9. В целях привлечения молодежи в Организации создавать условия для стимулирования труда молодежи, осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации молодых работников.

8.10. Предоставлять на условиях, предусмотренных коллективным договором:

- выплаты единовременного пособия молодому работнику после окончания учебного учреждения (впервые поступившему на работу в Организацию) в размере, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом, согласованным с профсоюзным комитетом;

- персональные надбавки к оплате труда молодых работников и специалистов в размере не менее минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

- доплаты к заработной плате молодым работникам, получающим образование без отрыва от производства в размере не менее половины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации;

- ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение Организациями, при условии отличной и хорошей учебы;

- беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях;

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

- социально-экономическую поддержку молодых работников при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

- займы (долгосрочные кредиты) молодым работникам для приобретения (строительства) жилья, на обзаведение домашним хозяйством;

- освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей работникам, избранным в состав молодежного совета (комиссии) - в порядке, установленном коллективным договором Организации;

8.11. Вводить ставку освобожденного работника в Организациях для работы с молодежью, а в организациях с численностью работающей молодежи свыше 1 тыс. человек - в обязательном порядке.

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

9. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Стороны в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах компетенции договорились:

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

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

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

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом:

9.3. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства и снижения уровня безработицы разрабатывает мероприятия по:

- привлечению к общественным работам по договору со службой занятости населения;
- сокращению применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- увольнению работников-совместителей;
- организации непрерывной переподготовки кадров;
- временному прекращению приема новых работников;
- использованию возможностей негосударственных пенсионных фондов для досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста;
- введению режима неполного рабочего времени.

9.4. Разрабатывает меры социальной поддержки высвобождаемых в результате реструктуризации работников в регионах с высокой концентрацией оборонных организаций, особенно в градообразующих организациях (численностью работающих не менее 20 процентов численности работающего населения соответствующего населенного пункта).

Работодатели обязуются:

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

9.6. Работодатель - градообразующая Организация в случае невозможности трудоустройства высвобождаемых работников в данной местности предупреждает профсоюзный комитет о возможности массовых увольнений за четыре месяца и непосредственно работников - за три месяца, представляет полную информацию службе занятости о предстоящем высвобождении работников в установленные законодательством Российской Федерации сроки.

9.7. Предоставлять работникам, высвобождаемым по сокращению численности или штата работников, за два месяца до увольнения свободное от

работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

9.8. Работникам, высвобождаемым из Организаций в связи с сокращением численности или штата работников, в соответствии с коллективным договором:

- оказывать материальную помощь;
- сохранять право пользования лечебными учреждениями.

Детям указанных работников сохранять право пользования детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной Организации в соответствии с коллективным договором.

9.9. При увольнении кадрового работника по сокращению численности или штата работников выходное пособие за стаж работы выплачивать в повышенном размере по сравнению с установленным законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Критерии кадрового работника и размер выходного пособия определяются коллективным договором.

9.10. При выходе Организации из кризисной ситуации, увеличении объема работ сообщать об имеющихся вакансиях в средствах массовой информации, доступных для населения данной местности, и в течение месяца после опубликования информации принимать на работу преимущественно работников, ранее уволенных в связи с сокращением штатов или переведенных в другие организации.

Критерии для преимущественного обратного приема на работу и сохранение ранее предоставленных льгот и преимуществ устанавливаются коллективным договором.

9.11. Сохранять среднюю заработную плату на весь период обучения при направлении по инициативе Работодателя работников на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства (в соответствии с коллективным договором).

9.12. В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Организации организовывать профессиональное обучение на производстве за счет средств Организации.

9.13. При повышении квалификационных разрядов или при ином продвижении по работе учитывать успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования.

9.14. В целях привлечения и закрепления кадров в Организациях заключать договоры с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для Организаций специальностям с последующей отработкой выпускниками определенного срока.

9.15. РОСПРОФПРОМ обеспечивает содействие Организациям при проведении конкурсов профессионального мастерства.

9.16. Применение нестандартных форм занятости в Организации работодателем осуществляется с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОСПРОФПРОМ

И ЕГО ОРГАНИЗАЦИЙ

Права и гарантии деятельности РОСПРОФПРОМ и его организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими нормативными правовыми актами, Соглашением и коллективными договорами.

Стороны договорились:

10.1. Первичная профсоюзная организация имеет право проводить собрания, конференции, заседания в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Организации при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом даты и времени их проведения.

Работодатель выделяет для этих целей помещения в согласованном порядке и согласованные сроки.

10.2. Профсоюзный комитет имеет право через средства информации, имеющиеся в Организации:

- информировать работников о деятельности профсоюзных структур всех уровней;
- излагать позицию и решения органов РОСПРОФПРОМ;
- оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.3. Председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации предоставляется право свободного входа и выхода с территории Организации в период с 8 до 20 часов.

10.4. Председатель и заместитель председателя первичной профсоюзной организации могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию и переведены на другую работу только с предварительного согласия профсоюзного комитета;
- уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия территориального комитета РОСПРОФПРОМ (в период исполнения обязанностей и в течение двух лет после окончания срока их полномочий).

10.5. Работники, избранные (делегированные) в органы РОСПРОФПРОМ и его территориальных организаций, могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию и переведены на другую работу только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;
- уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.6. Работники, избранные (делегированные) в органы первичной профсоюзной организации, могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию и переведены на другую работу только с предварительного согласия профсоюзного комитета;
- уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, помимо

соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного комитета (в период исполнения обязанностей и в течение двух лет после окончания срока их полномочий).

10.7. Представители со стороны работников в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, комиссии по трудовым спорам, комиссии по охране труда и других совместных с работодателем комиссиях могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию только с предварительного согласия профсоюзного комитета;

- уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.8. Уполномоченные по охране труда могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию только с предварительного согласия профсоюзного комитета;

- уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.9. Члены выборных органов, уполномоченные РОСПРОФПРОМ по охране труда, представители со стороны работников в совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка (на срок в соответствии с коллективным договором):

- для выполнения общественных обязанностей, не менее одного дня в неделю и по мере необходимости в дни заседаний комиссии;

- для участия в работе выборных органов, не менее одного раза в месяц и в дни заседаний;

- на время профсоюзной учебы не менее семи дней.

10.10. Освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка:

- члены центрального комитета и ревизионной комиссии РОСПРОФПРОМ - на срок не менее 10 рабочих дней в год;

- представители со стороны работников в совместных комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений - не менее 7 рабочих дней в год;

- представители РОСПРОФПРОМ для взаимодействия с органами интегрированных структур - не менее 7 рабочих дней в год.

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

10.12. Работнику, освобожденному от работы в Организации в связи с избранием его на освобожденную выборную должность в органы РОСПРОФПРОМ, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же Организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по

прежнему месту работы в случае реорганизации Организации ее правопреемник сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

10.13. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Организации в соответствии с коллективным договором (за счет Организации).

10.14. Штатные работники аппарата профсоюзного комитета обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Организации в соответствии с коллективным договором (за счет Организации).

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации:

10.16. Включают в раздел «Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации» коллективного договора подраздел «Перечисление членских профсоюзных взносов и иных денежных средств» (приложение № 1).

10.17. Устанавливают в коллективном договоре размер средств работодателя для оплаты труда председателя первичной профсоюзной организации (в соответствии с положением об оплате труда).

Работодатели обязуются:

10.18. Безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций:

- помещения для проведения собраний и заседаний, хранения документации;
- оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям (с обеспечением охраны и уборки);
- оргтехнику, средства связи, транспортные средства и необходимые нормативные правовые документы;
- возможность размещения в доступном для всех работников месте (местах) информации о деятельности профсоюзных структур всех уровней.

Указанные условия и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций предусматриваются в коллективном договоре и (или) специальном соглашении.

10.19. Обеспечить реализацию права представителей РОСПРОФПРОМ на посещение Организации и рабочих мест работников.

10.20. Представлять профсоюзному комитету по запросу информацию по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам деятельности Организации.

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

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Стороны в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах компетенции договорились:

11.1. Направлять в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) информацию, необходимую для проведения контроля выполнения Соглашения.

11.2. Отраслевая комиссия подводит итоги выполнения Соглашения не реже двух раз в год (по итогам за полугодие - 1 октября отчетного года, по итогам за год - к 1 апреля года, следующего за отчетным).

О результатах Отраслевая комиссия информирует представителей сторон Соглашения и Федеральную службу по труду и занятости.

11.3. Оказывать всестороннее содействие по заключению соглашений и коллективных договоров в Организациях.

11.4. Освещать в средствах информации результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров Организаций.

11.5. Толкование применения норм Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией и оформляется ее решением не позднее 5 рабочих дней со дня поступления соответствующего запроса.

Стороны признают:

11.6. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения Работодатель и профсоюзный комитет вправе обратиться в письменной форме в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного Работодателя.

Работодатель обязан представить в Отраслевую комиссию:

- мотивированное предложение с обоснованием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) в установленный срок и/или в полном объеме;
- перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;
- протокол консультаций Работодателя с профсоюзным комитетом.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленное обращение. По результатам рассмотрения обращения Отраслевая комиссия может принять решение о временном приостановлении действия отдельных положений настоящего Соглашения в отношении данного Работодателя.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. За уклонение от участия в переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений в Соглашение и (или) нарушение сроков проведения переговоров, необеспечение работы Отраслевой комиссии

Работодатели несут ответственность, предусмотренную статьями 54 и 55 Трудового кодекса Российской Федерации и статьями 5.28 - 5.33 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

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

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

13.2. Соглашение вступает в силу с 1 января 2026 года и действует по 31 декабря 2028 года.

13.3. В течение 6 месяцев со дня подписания Соглашения Стороны обеспечивают заключение (корректировку) коллективных договоров в Организациях.

13.4. Принятые коллективные договоры направляются:

- Работодателями - в Минпромторг России и СоюзМаш России;
- первичными профсоюзными организациями - в центральный комитет РОСПРОФПРОМ.

Подписано «___»_____202_ года в пяти экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Визирование

От РОСПРОФПРОМ	От Минпромторга России	От СоюзМаш России

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению по промышленности
обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии
Российской Федерации на 2026 - 2028 годы,
заключенному на федеральном уровне
социального партнерства

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 (или 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 в

это время ключевой ставки 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 расчета 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.
