

## **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМУ КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2020-2022 ГОДЫ**

**(30 декабря 2019 года)**

### **1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации (далее по тексту – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства в целях стабильной и эффективной деятельности предприятий и организаций, а также работодателей – индивидуальных предпринимателей машиностроительной отрасли (далее по тексту – Работодатели, Организации).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. Работники – в лице их представителя – Ассоциации машиностроительных профсоюзов России (АМПР) – Общественной организации (далее по тексту – Ассоциация), который объединяет: Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации, Российский профсоюз работников промышленности, Общественная организация "Всероссийский Электропрофсоюз", действующие на основании своих Уставов (далее – Профсоюз).

Для целей настоящего Соглашения также используются следующие термины:

- Профсоюзный орган – орган, образованный в соответствии с Уставом Профсоюза;
- Профсоюзный комитет (профкомитет) – выборный орган первичной профсоюзной организации Профсоюза;
- ППО – первичная профсоюзная организация Профсоюза.

1.2.2. Работодатели – в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Союз машиностроителей России" (далее по тексту – СоюзМаш), действующего на основании своего Устава.

1.3. Настоящее Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально–трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями машиностроительного комплекса, общие условия оплаты труда, условия содействия занятости работников и развития рынка труда, дополнительные трудовые гарантии и льготы работникам отрасли, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в отрасли.

1.4. Цели Соглашения:

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

## 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Соглашение действует с 1 января 2020 года по 31 декабря 2022 года.

2.2. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

2.3. Действие Соглашения распространяется на Работодателей и работников, состоящих в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Соглашение не распространяется на организации авиационной, судостроительной и судоремонтной, радиоэлектронной промышленности, а также промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии.

2.4. Обязательства Соглашения реализуются на местах полномочными представителями Работодателей и работников.

2.5. Условия коллективных договоров и соглашений Организации должны соответствовать законодательству и настоящему Соглашению в объеме своих полномочий, установленных льгот и преимущественных гарантий по условиям труда более благоприятных по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, исходя из финансового положения Организации.

2.6. Работодатель признает Профсоюз и его соответствующие организации полноправными представителями всех работников Организаций по условиям коллективного договора, соглашения и контроля за выполнением всех их положений.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателями, присоединившимися к Соглашению.

Работодатель и Профсоюз, его соответствующие организации могут заключать 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 организацией.

2.7. Члены Профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих прав и интересов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений со стороны Профсоюзных органов.

2.8. Соглашение обязательно к применению Работодателями при заключении отраслевых, территориальных соглашений на уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками Организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а его социальные обязательства являются минимально гарантированными.

2.9. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

2.10. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.11. В Соглашение по взаимному согласию представителей сторон Соглашения в течение срока его действия в рамках полномочий, данных на заключение Соглашения, могут быть внесены изменения и дополнения.

Изменения и дополнения в Соглашение вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению в форме отдельного соглашения сторон, являющегося его неотъемлемой частью, регистрируются в установленном порядке в уполномоченном органе и доводятся до сведения органов Профсоюза, Работодателей и работников.

2.12. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, не участвовавших в Соглашении и изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

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

### **3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

#### **3.1. Стороны Соглашения:**

3.1.1. Выражают понимание, что Соглашение заключается в ситуации продолжающихся в ряде секторов машиностроительного комплекса и соответствующих Организациях падения объемов производства, реструктуризации и импортозамещения производства, при международных экономических санкциях, а также на фоне замедления темпов роста мировой экономики, когда в стране идет процесс диверсификации экономики на базе восстановления и ускоренного развития обрабатывающих отраслей промышленности и, в частности, основной их составляющей – машиностроительного комплекса, путем внедрения в производство инновационных технологий и современного оборудования. Этот процесс может отразиться на состоянии социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Стороны отдают себе отчет, что в данной ситуации резко возрастает социальная ответственность как собственников, работодателей, так и профсоюзов и вопросы социального диалога, партнерства приобретают первостепенное значение.

В этой связи Стороны согласились о проведении постоянного совместного мониторинга процессов реструктурирования машиностроительного комплекса и внесения по его результатам необходимых изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

#### **3.1.2. Активизируют работу по обеспечению представительства СоюзМаш в субъектах**

Российской Федерации, заключению отраслевых (межотраслевых) региональных соглашений.

3.1.3. Вносят предложения в органы законодательной и исполнительной власти по совершенствованию законодательства, регулирующего социально–трудовые права работников, в том числе относящихся к регламентированию вопросов социального партнерства, оплаты труда, заработной платы, разработки или утверждения профессиональных стандартов, технических регламентов, направленных на регулирование трудовых и связанных с ними экономических отношений.

3.1.4. Добиваются реализации мер, направленных на:

- создание условий для успешного обеспечения хозяйственной деятельности Организаций;
- стимулирование технического перевооружения Организаций, внедрения инновационных технологий;
- получение государственной поддержки машиностроительных секторов и Организаций, модернизацию, развитие исследовательской и опытно–экспериментальной базы научно–исследовательских и конструкторских Организаций, занятых разработкой проектов государственного значения;
- изучение и внедрение в практику Организаций социальной отчетности.

3.1.5. Предоставляют друг другу полную, достоверную (объективную) и своевременную информацию по запрашиваемым вопросам социально–экономического характера, касающуюся хода выполнения Соглашения.

3.1.6. Проводят социальные экспертизы проектов государственных, отраслевых и региональных программ в части их влияния на создание и сохранение рабочих мест, разрабатывают и направляют в Организации соответствующие рекомендации.

3.1.7. Проводят предварительные взаимные консультации при реорганизации, перепрофилировании или ином структурном изменении (реструктуризации) Организаций. При реорганизации Организации учитывают мнение профсоюзного комитета.

3.2. Работодатель информирует представителей ППО о намечаемой ликвидации Организации и включает представителей работников в состав ликвидационной комиссии. Ликвидационная комиссия предоставляет представителям Профсоюза информационный план высвобождения и содействия трудоустройству персонала.

3.3. Представители ППО содействуют Работодателю в проведении мероприятий, направленных на повышение дисциплины труда, качества выпускаемой продукции, а также на пресечение расхищения собственности.

3.4. Работодатель в случаях, предусмотренных Соглашением и/или коллективным договором, согласовывает или учитывает мнение Профсоюза при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также затрагивающих социально–экономические права и интересы работников организации. Работодатель действует в следующем порядке:

- информирует Профсоюз о своем намерении изменить установленные трудовые отношения;
- при подготовке проекта локального нормативного акта Работодатель и Профсоюз проводят

взаимные консультации (переговоры) для достижения взаимоприемлемых решений, обеспечивающих интересы сторон и гарантии трудовых прав работников;

– перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта в соответствующие органы Профсоюза на согласование.

3.5. Работодатель, признавая право Профсоюза иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией с правом совещательного голоса, приглашает их на совещания, заседания дирекции организации, на которых рассматриваются вопросы, затрагивающие социально–трудовые отношения.

3.6. Работодатель информирует организации Профсоюза о планах развития Организации на следующий календарный год, основных производственных программах, создании новых рабочих мест, планах структурных изменений занятости, перемещений персонала, планах высвобождения работников по профессиям, основных социальных программах, финансируемых за счет средств Организации.

3.7. Вопросы регулирования трудовых отношений в Организации, основные права и обязанности сторон трудового договора, порядок приема и увольнения работников, режим работы, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка организации, разрабатываемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.8. В целях повышения эффективности работы Организации, сокращения непроизводительных затрат, развития творческой активности работников, повышения производительности труда, использования внутривозможных резервов, Работодатель совместно с ППО организуют и проводят в соответствии с утвержденными Положениями:

– производственно-экономическое соревнование;

– конкурсы профессионального мастерства "Лучший по профессии", в том числе среди молодежи.

3.9. ППО содействует Работодателю в создании условий для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Организации.

3.10. Стороны Соглашения рекомендуют создавать совместную комиссию и обеспечивают условия для ее работы по контролю за:

– правильностью перечисления средств в государственные внебюджетные фонды (обязательного социального, медицинского и пенсионного страхования);

– начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий;

– соблюдением пенсионных прав работников.

Комиссия работает на основе положения, установленного коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

Для разрешения различного рода конфликтных ситуаций, связанных с трудовыми и

социально-экономическими интересами работников, Работодатель и ППО по инициативе каждой из Сторон создают:

- временные совместные комиссии;
- постоянную комиссию на паритетной основе по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в соответствии с законодательством.

### 3.11. Стороны договорились:

3.11.1. Добиваться принятия решений органами государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о повышении минимального размера оплаты труда, утверждения порядка оплаты труда в связи с ростом цен, принятия законопроектов, регулирующих права работающей молодежи, а также решений других социально-трудовых вопросов, направленных на повышение жизненного уровня работников и членов их семей.

3.11.2. Содействовать бесконфликтному урегулированию разногласий по вопросам оплаты труда и занятости в Организациях.

### 3.12. Ассоциация и Центральные комитеты Профсоюзов обязуются:

3.12.1. Регулярно информировать свои структурные подразделения об уровне жизни, доходах работников машиностроительного комплекса.

3.12.2. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива с сохранением среднего заработка на период обучения, оказывать юридическую и консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда.

3.12.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда и трудового законодательства.

## 4. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Объем и порядок предоставления льгот и гарантий по разделу IV настоящего Соглашения определяются коллективным договором Организации.

4.2. Режим рабочего времени в Организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, а также графиками сменности, утвержденными в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. В рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий, подготовка рабочего места, получение сменного задания, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и иные периоды, предусмотренные технологией и организацией труда. Исчерпывающий перечень периодов, включаемых в состав рабочего времени, а также механизм и порядок реализации данной нормы определяется коллективным договором или локальными нормативными актами.

4.4. Для работников Организации, занятых работой с компьютером, предусматривать

технологические перерывы в соответствии с локальными нормативными актами.

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

Продолжительность рабочего времени может быть увеличена в порядке, установленном коллективным договором Организации, а также при наличии письменного согласия работника, занятого на работах с вредными (подклассы 3.3 и (или) 3.4) или опасными условиями труда (класс 4), оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором Организации.

В порядке, установленном коллективным договором, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными (подклассы 3.3, 3.4) и (или) опасными условиями труда (класс 4), где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (смены):

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

Когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца, для водителей – один месяц.

Продолжительность учетного периода для водителей может быть увеличена до трех месяцев по согласованию с профсоюзным комитетом.

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, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Женщинам, опекунам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, а также отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет без матери, по соглашению сторон может быть предоставлено право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.7. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, работникам Организаций могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска, размер и порядок оплаты которых определяются коллективным договором Организации, в том числе:

- за длительный стаж работы в Организации;
- женщинам с детьми в возрасте до 14 лет;
- инвалидам;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка у работника;
- в связи со смертью члена семьи (одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры));
- в День знаний (1 сентября или другое число первого дня учебного года) одному из родителей первоклассника, либо другим лицам (опекунам, попечителям), воспитывающим ребенка;
- за ненормированный рабочий день и другие, предусмотренные нормативным актом Организации.

4.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора организации с учетом результатов специальной оценки условия труда, дифференцированно с учетом класса вредности, но не менее 7 календарных дней.

В порядке, установленном коллективным договором организации, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором Организации. Компенсация рассчитывается в порядке, предусмотренном для расчета компенсации за неиспользованные отпуска.

4.9. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, а также коллективным договором, могут присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому



отпуску. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска (основного и дополнительного) на части, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.10. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами.

При предоставлении краткосрочного оплачиваемого отпуска вне утвержденного графика отпусков оплата отпуска производится по согласованию работника и Работодателя в день ближайшей выплаты заработной платы, но в любом случае не позднее 3 рабочих дней с даты подачи заявления (п. 2 ст. 7 Конвенции № 132 Международной организации труда "Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)").

4.11. Работодатель предоставляет работникам, осуществляющим уход за детьми, дополнительный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы согласно законодательству Российской Федерации.

4.12. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей–инвалидов до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.13. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника – Дня машиностроителя, других отраслевых праздников и юбилейных дат сторон Организации.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, должностных окладов, форм материального поощрения, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и систем премирования, выплат вознаграждений по итогам работы за год, устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

5.3. Работодатель обеспечивает:

5.3.1. 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.

5.3.2. Соблюдение прав работников на своевременную, в полном объеме и в денежной форме выплату заработной платы.

5.3.3. 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.

5.3.4. Недопущение нетрадиционных видов вознаграждения за труд (натуральная форма, страхование и другие) за счет снижения размеров заработной платы работников.

5.3.5. Достижение к декабрю 2022 года минимального размера среднемесячной заработной платы при отработке режима полного рабочего времени не менее:

– для основного персонала – 1,45 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация;

– для остальных категорий персонала – 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация.

5.3.6. Коллективными договорами Организаций могут быть установлены более высокие показатели.

5.3.7. Индексацию заработной платы с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации, включая дифференцированные подходы по категориям персонала и профессиям (должностям). Порядок и размер индексации определяется коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

5.3.8. Достижение к концу 2022 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.

5.3.9. Величину тарифной ставки или должностного оклада в структуре оплаты труда работников Организации не менее 60%.

5.3.10. Соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой заработной платой не более чем 1:7.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются дифференцированно, с учетом класса вредности, работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или коллективным договором.

5.4. В тех случаях, когда по причинам экономического, технологического, организационного характера Работодатель не может обеспечить темпы роста заработной платы в соответствии с п. 5.3 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 СоюзМаш и Ассоциацию.

5.5. Работодатель в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, устанавливает доплату за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- за сверхурочную работу и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в вечернее время (вечерним считается время с 18.00 до 22.00 часов, если иное не установлено коллективным договором) – не менее 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы;
- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) – не менее 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы, если иной размер не установлен коллективным договором;
- за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.6. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивать дополнительное вознаграждение за каждый нерабочий праздничный день в дни выплаты окончательного расчета по заработной плате текущего месяца.

Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.7. Тарификация работ, присвоение разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, присвоение должностей служащим – с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или в случаях предусмотренных законодательством с учетом утвержденных профессиональных стандартов.

5.8. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний (включая удержания в социальные фонды), а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму письменного извещения (расчетного листка) работодатель согласовывает с ППО.

5.9. Работодатель обязуется предусматривать в бюджете Организации средства фонда заработной платы и выплат социального характера. Ежегодно при подготовке бюджета Организации совместно с ППО рассматривать вопросы повышения заработной платы с учетом инфляции и на основании бюджетных показателей, а также принимать совместное решение о размерах и сроках проведения указанного повышения.

5.10. Устанавливать в соответствии с коллективным договором, работникам, занимающим штатные должности в научно-исследовательских и опытно-конструкторских организациях, ученые степени, по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, ежемесячные доплаты за ученую степень.

5.11. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения ППО после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность

выпуска продукции и выполнения работы, улучшения материально-технического снабжения, условий труда, при условии изменения техпроцессов, выявления устаревших норм труда, в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2. В Организациях разрабатывается необходимая нормативно-техническая документация, проводятся организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и другие необходимые мероприятия по охране труда и предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, предотвращению воздействия вредных факторов производственной среды на работников.

Не допускается внедрение и применение в производстве материалов и компонентов, не имеющих паспортов безопасности, сертификатов соответствия или декларации о соответствии продукции, свидетельств о государственной регистрации.

6.3. Работодатель обеспечивает ежегодную разработку соглашений по улучшению условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий (соглашений по охране труда) и согласовывает их с профсоюзным комитетом.

Работодатель постоянно проводит мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников существующими методами контроля.

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

Соглашение по охране труда является неотъемлемой частью коллективного договора.

6.4. Работодатель, в соответствии с законодательством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, с обязательным участием соответствующих органов Профсоюза проводит специальную оценку условий труда, в том числе внеплановую оценку условий труда, разрабатывает мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

6.5. Работодатель организует за счет средств Организации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров соответствующих категорий работников, предусмотренных законодательством.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

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

6.6. 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.

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.

В коллективные договоры или локальные нормативные акты включаются перечни рабочих мест и профессий с вредными условиями труда, в соответствии с которыми обязательна бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется по установленным нормам бесплатное лечебно-профилактическое питание.

6.7. В случае нарушений нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения необходимыми средствами индивидуальной защиты работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ Работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

6.8. В случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, допуск работника к выполнению работ запрещается.

6.9. Обязательными условиями, оговариваемыми в коллективных договорах, 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;
- обязательное использование средств индивидуальной защиты и др.

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.

6.10. Работнику обеспечиваются сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие несоответствия условий труда

нормативным правовым актам по охране труда.

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

Достоверные характеристики условий труда, перечень компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах.

6.12. Работодатель и ППО формируют в Организации совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа представителей Профсоюза и представителей Работодателя, обеспечивают их эффективную работу.

6.13. Уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза по охране труда для исполнения возложенных на них функций предоставляется оплачиваемое в размере среднего заработка в течение рабочей смены свободное время, продолжительность которого оговаривается в коллективном договоре, но не менее 2-х часов в неделю.

6.14. Работодатель обязан проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.15. 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.

6.16. Работодатель не реже одного раза в три года в установленном порядке проводит обучение по охране труда и проверку знаний на соответствие требований охраны труда всех работников Организаций, в том числе руководителей.

6.17. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель бесплатно, за счет средств Организации, обеспечивает работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Работодатель обеспечивает хранение, своевременно и бесплатно производит стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, чистку и ремонт, выданных работнику спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Выдача средств индивидуальной защиты работникам осуществляется в соответствии с

Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно типовым отраслевым нормам и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Перечень обязательной к выдаче спецодежды, специальной обуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи не могут быть меньше действующих отраслевых типовых норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

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

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

6.18. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

6.19. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты, необходимые в процессе труда, выдаются работнику бесплатно.

Работник обязан обеспечить сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты в соответствии с законодательством.

6.20. Работодатель обеспечивает расходование средств, выделяемых на охрану труда, в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению профессиональных рисков (Приказ Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н и Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 июня 2014 г. № 375н).

## **7. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

7.1. В целях развития кадрового потенциала работников Организации работодатель, 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.

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

7.3. Выпускнику профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, проходившему целевое обучение по направлению Организации, предоставляется преимущественное право на работу в соответствии с полученной

квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

7.4. Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с законодательством и коллективным договором.

7.5. При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться: наличие вакансии в штатном расписании/штатной расстановке, получение работниками высшего или среднего профессионального образования, профессиональная подготовка, успешное прохождение профессионального обучения на производстве, деловые качества работника, мнения профсоюзной организации.

7.6. Уполномоченные органы СоюзМаш разрабатывают программы развития секторов машиностроения, отражая в них повышение профессионализма кадров, профилактику высвобождения и защиту работников от безработицы, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников Организаций, на основе которых формируются соответствующие разделы коллективных договоров Организаций.

## **8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ**

8.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.

8.2. 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.

8.3. Работодатель и ППО в целях закрепления молодых кадров в Организации, повышения их профессионального мастерства и развития творческой активности в решении производственных задач, улучшения культурного развития и досуга, социальной защищенности молодых работников, разрабатывают и реализуют соответствующие мероприятия, включающие в том числе:

- проведение профориентационной работы с молодежью в образовательных учреждениях и закрепление перспективных молодых работников в Организации;
- мероприятия по трудоустройству и закреплению на производстве молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, в том числе через институт наставничества;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности;
- активизацию и поддержку досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;



– поддержку, в том числе финансовую, социально и профессионально значимых инициатив молодежи работников предприятия и профильных учебных заведений;

– развитие корпоративного волонтерства.

8.4. В этих целях Работодатель и ППО:

8.4.1. Вносят в коллективный договор соответствующий раздел.

8.4.2. Разрабатывают комплексные молодежные программы с учетом профсоюзной концепции молодежной политики, концепции молодежной политики Организации и обеспечивают их выполнение.

8.5. Работодатель:

8.5.1. Учитывает в стаж работы в Организации (для выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет, процентной надбавки к заработной плате, предоставления льгот, связанных со стажем работы) работника – бывшего военнослужащего стаж его военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации, если иное не предусмотрено коллективным договором или локальным нормативным актом.

8.5.2. Предоставляет обучающимся без отрыва от производства, оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска в соответствии с законодательством, а также другие льготы, установленные коллективным договором.

8.5.3. Предусматривает средства на оказание безвозмездной материальной помощи и предоставление займов (ссуд) молодым работникам, суммы и целевое использование средств которых определяются коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, согласованным с ППО.

8.5.4. Предоставляет молодым работникам, по согласованию с ППО, преимущественное право направления на учебу в высшие и образовательные учреждения за счет средств Организации в соответствии с положениями коллективного договора.

8.5.5. Предоставляет иногородним молодым специалистам льготы и компенсации в соответствии с коллективным договором.

## **9. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

9.1. Работодатель с участием соответствующих органов Профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства Работодатели совместно с органами Профсоюза разрабатывают соответствующие мероприятия, в том числе по обучению смежным профессиям, повышению квалификации, которые утверждаются совместным решением администрации и профсоюзного органа Организации.

9.2. Работодатель совместно с ППО и с учетом Рекомендаций по обеспечению взаимодействия социальных партнеров в области регулирования социально–трудовых отношений, принятых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально–трудовых отношений, разрабатывает и участвует в реализации региональных и иных программ поддержки

занятости, с учетом перспектив развития Организаций машиностроительного комплекса.

9.3. Применение нестандартных форм занятости в Организации работодателем осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

9.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении договоров с работниками работодатель:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право лиц на оставление на работе с учетом гарантий, в соответствии с законодательством и коллективным договором;

- своевременно (не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятия) представляет сведения о массовом увольнении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;

- предупреждает письменно каждого работника о предстоящем высвобождении не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся работу в той же Организации или вакантные должности в филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях Организации, расположенных в других местностях, если данные условия предусмотрены трудовым и (или) коллективным договором с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья;

- работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы. Продолжительность и оплата этого времени определяется коллективным договором;

- увольняет работников по сокращению численности или штата только в случае невозможности их перевода на другую работу с их согласия.

9.5. Критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации являются:

- увольнение 50-ти и более человек в течение 30 календарных дней;

- увольнение 200-ти и более человек в течение 60 календарных дней;

- увольнение 500-ти работников в течение 90 календарных дней;

- увольнение работников в количестве 1 процента и более от общего числа работающих в связи с сокращением численности или штата работников Организации либо ликвидацией Организации в течение 30 календарных дней в населенных пунктах с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

9.6. При направлении Работодателем на обучение с отрывом от производства за работниками сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы за рабочие часы/дни, приходящиеся на период обучения.

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

9.8. Работодатель, имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета создавать фонд социальной поддержки, за счет которого:

– оказывается материальная помощь всем высвобождаемым работникам Организации и, в первую очередь, работникам при наличии двух и более иждивенцев, лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

– производится доплата к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости;

– выплачивается компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством;

– производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и более года до наступления пенсионного возраста;

9.9. Работодатель разрабатывает мероприятия по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования и их закреплению на рабочих местах.

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

10.1. Работодатель организует условия для приема горячего питания и принимает меры по его доступности для работников.

10.2. Работодатель по согласованию с органами Профсоюза может:

– оказывать адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, ветеранам труда, неработающим пенсионерам, в т.ч. участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла;

– выделять средства на проведение платного лечения и медицинских операций (при отсутствии программ добровольного медицинского страхования);

– выделять и осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в санатории–профилактории, базы отдыха, детские дошкольные учреждения, загородные детские оздоровительные лагеря, на профилактическое санаторно-курортное лечение работникам и членам их семей;

– принимать меры для улучшения жилищных условий работников, используя предназначенные на эти цели централизованные источники и собственные средства;

– оказывать финансовую помощь многодетным семьям работников;

– компенсировать работникам расходы на питание и транспортные услуги;

– содействовать выделению работникам Организаций земли для садово-дачных и огородных участков;

– компенсировать оплату проживания работников в общежитиях, арендуемом жилье и др.;

– содействовать защите трудовых прав и социально-экономических интересов женщин, укреплению семьи и заботе о материнстве и детстве.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам Организаций предусматриваются в коллективных договорах.

10.3. В целях рационального использования потенциала Работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности Работников, членов их семей, неработающих пенсионеров Организации, стороны могут совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации.

10.4. Стороны осуществляют меры по сохранению профильного использования (или финансированию) объектов социальной сферы, необходимых для обеспечения досуга и оздоровления работников и членов их семей, осуществляя финансирование культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий, реабилитационно-восстановительного, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей в размере не менее 0,5 процента от фонда оплаты труда Организации.

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

В соответствии с положениями пункта 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 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.

## **11. СТРАХОВАНИЕ**

11.1. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Организациях осуществляется работодателями через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. Работодатель регистрируется в качестве плательщика страховых взносов и в установленные сроки перечисляет страховые взносы в соответствующий территориальный орган Фонда социального страхования Российской Федерации, а также страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации на персонифицированные счета работников.

11.3. Работодатель может осуществлять дополнительное страхование работников, порядок и условия которого оговариваются в коллективных договорах Организации.

## **12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

12.1. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное (безвозмездное) пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с законодательством и коллективным договором.

12.2. Работодатель Организации может передавать в пользование первичной профсоюзной организации, находящиеся на балансе Организации, арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей на условиях коллективного договора.

Перечень объектов и размеры отчислений первичной профсоюзной организации средств на проведение социально-культурной и иной работы в Организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором.

12.3. Представители органов Профсоюза вправе беспрепятственно посещать Организации и рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных Профсоюзам прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по оздоровлению работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах Организаций.

12.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно удерживает и перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с ее выплатой.

Порядок их перечисления определяется коллективным договором.

Письменные заявления работников, являющихся членами профсоюза, о перечислении работодателями членских профсоюзных взносов из их заработной платы сохраняют свою силу при:

- переводе работников из одного структурного подразделения Организации в другое;
- смене собственника и (или) единоличного исполнительного органа Организации;
- смене наименования и (или) реорганизации Организации;
- смене наименования и (или) реорганизации Профсоюза и (или) его первичной либо территориальной организации.

12.5. Работодатель обеспечивает участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников Организации.

12.6. Работодатель обязуется предоставлять представителям Работников по письменному запросу бесплатно и беспрепятственно объективную информацию (либо мотивированный отказ в ее предоставлении) по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников в срок не

более двух недель с момента запроса.

Если предоставляемая информация (либо часть ее) является конфиденциальной, то Работодатель предупреждает об этом представителей Профсоюза, а они в свою очередь гарантируют ее неразглашение.

12.7. Предоставлять ежемесячно или в определенное время принятое коллективным договором, количество часов, дней в неделю неосвобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива, а также на время краткосрочной учебы и для участия в качестве делегатов съездов, конференций с оплатой по среднему заработку за счет средств работодателя: председателю профсоюзного комитета, его заместителю, председателям цеховых комитетов, уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда, членам иных комиссий.

### **13. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, ВХОДЯЩИМ В СОСТАВ ВЫБОРНЫХ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

13.1. Работники, входящие в состав выборных органов Профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются, руководители органов первичной профсоюзной организации в подразделениях Организаций и руководители органов первичной профсоюзной организации в Организации, профорганизаторы – органа соответствующего Профсоюза.

13.2. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются.

13.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в Организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации соответствующего Профсоюза.

13.4. Члены органов Профсоюза и первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в Организации, совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Освобождение от основной работы должно быть оплачено из расчета не ниже средней заработной платы по основному месту работы.

13.5. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в органы Профсоюза и первичных профсоюзных организациях, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же, или с согласия работника, в другой Организации.

13.6. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных)

в органы ППО, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

13.7. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, соответствующего Профсоюза, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники Организации, в соответствии с коллективным договором.

13.8. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных органов Профсоюза и первичной профсоюзной организации, категории которых предусмотрены трудовым законодательством, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации Организации или совершения работником действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение.

## **14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

14.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов соглашений, заключения соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению Сторон образуется комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в машиностроительном комплексе (далее – Отраслевая комиссия).

14.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также органы Профсоюза и работодатели, которые вправе обратиться по существу вопроса к представителю противоположной стороны Соглашения или в Отраслевую комиссию и Роструд.

14.3. Для осуществления контроля за исполнением Соглашения стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

14.4. Отраслевая комиссия подводит итоги выполнения Соглашения не реже 2–х раз в год и информирует о результатах представителей Сторон Соглашения.

14.5. При невыполнении отдельных положений Соглашения представители сторон в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

14.6. В случае нарушения одной из Сторон условий Соглашения соответствующий орган направляет ей представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить выявленные нарушения в указанный срок или отсутствия согласия сторон Соглашения разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

14.7. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений настоящего Соглашения Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме 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) Соглашения в установленный срок и/или в полном объеме;
- перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;
- протокол консультаций Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

14.8. Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций 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 к Отраслевому соглашению).

## 15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

15.1. Непредставление необходимой информации для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения, влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.2. Невыполнение или нарушение обязательств по Соглашению влечет наложение штрафа на лиц, виновных в невыполнении этих обязательств, в соответствии с законодательством.

15.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

15.4. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

15.5. За невыполнение своих обязательств по Соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, Профсоюз и лица, входящие в его руководящие органы, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Председатель  
Ассоциации машиностроительных  
профсоюзов России,  
Председатель  
профсоюза работников автомобильного



и сельскохозяйственного машиностроения  
Российской Федерации  
А.А.ФЕФЕЛОВ

Президент  
Общероссийского отраслевого  
объединения работодателей  
"Союз машиностроителей России"  
С.В.ЧЕМЕЗОВ

Председатель  
российского профсоюза  
работников промышленности  
А.И.ЧЕКМЕНЕВ

Председатель  
Общественной организации  
"Всероссийский Электропрофсоюз"  
Ю.Б.ОФИЦЕРОВ

Приложение  
к Отраслевому соглашению  
по машиностроительному комплексу  
Российской Федерации  
на 2020 – 2022 гг.

Представляется в ОООР "СоюзМаш России",  
в ЦК машиностроительных профсоюзов (по принадлежности)

**ИНФОРМАЦИЯ**  
о социально-экономических показателях работы предприятия  
(организации) за \_\_\_-е полугодие (год) 202\_ г.

\_\_\_\_\_  
(наименование предприятия (организации))

Численность работников на 1–е число месяца, следующего за отчетным (чел.)	Темп роста объемов производства (%)	Среднемесячная начисленная зарплата (руб.)	Темп роста зарплаты (%)	Доля оклада (тарифа) в структуре заработной платы (%)	Величина условно-постоянной части в заработной плате (включая тариф) в среднем по предприятию	Минимальная тарифная ставка (оклад) (руб.)	Минимальная зарплата (включая надбавки и доплаты) (руб.)	Численность работников в с зарплатой ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения (чел.)	Соотношение в оплате 10% работников с наиболее низкой зарплатой и 10% – с самой высокой зарплатой (разы)	Задолженность по зарплате (руб.)	Наличие задолженности по перечислению профсоюзных членских взносов	Прожиточный минимум для трудоспособного населения (руб.)	Покупательская способность заработной платы (раз)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

(сравнение проводить с соответствующим периодом предыдущего года)

Генеральный директор

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
подпись                      Ф.И.О.

Председатель первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
подпись                      Ф.И.О.

"\_\_" \_\_\_\_\_ 202\_ г.