

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ ЦК ПРОФСОЮЗА МАШИНОСТРОИТЕЛЕЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
И ФЕДЕРАЛЬНЫМ АГЕНТСТВОМ ПО ТЕХНИЧЕСКОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ
И МЕТРОЛОГИИ НА 2006 - 2008 ГОДЫ**

I. Основные положения и понятия

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение (далее по тексту - Соглашение) по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии (далее по тексту - Ростехрегулирование) устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, в том числе по заработной плате, условиям труда, социальным гарантиям и льготам и связанным с ними экономическим отношениям, заключенное между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом уровне в пределах их компетенции.

1.2. Соглашение разработано и заключено на федеральном уровне в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 - 2007 годы, Уставом профсоюза, другими действующими законами и нормативными актами.

1.3. Соглашение распространяет свое действие на организации, находящиеся в ведении Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии и имеющие профсоюзные организации, а также не имеющие профсоюзные организации, но выбравшие своих представителей для подписания Соглашения от лица трудового коллектива.

1.4. На федеральных государственных служащих Ростехрегулирования распространяются положения Соглашения, которые не противоречат нормам, установленным Федеральным законом "Об основах государственной службы Российской Федерации".

1.5. Настоящее Соглашение рассматривается сторонами как основа для заключения в каждой организации Ростехрегулирования коллективных договоров (соглашений) и индивидуальных трудовых договоров. Коллективные договоры подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду в порядке, установленном статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае отсутствия в организации коллективного договора по объективным причинам Соглашение имеет прямое действие.

1.6. Сторонами Соглашения выступают:

- работники в лице их представителя - Центрального комитета профсоюза машиностроителей Российской Федерации (далее - Профсоюз);
- работодатели в лице их представителя - Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии (далее - работодатель).

1.7. Нормы, гарантии и льготы работникам, установленные в Соглашении, включаются в коллективные договоры организаций в качестве обязательных и минимальных, не ограничивая работодателей и работников в их расширении и увеличении за счет средств, имеющихся в распоряжении организаций.

1.8. Соглашение может быть изменено или дополнено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и письменно доводятся до сведения работников и работодателей.

Предложения по заключению нового Соглашения представляются сторонами, его подписавшими, в комиссию по заключению и контролю за выполнением Соглашения в октябре 2008 года.

1.9. Стороны принимают меры, необходимые для его выполнения, и несут ответственность за уклонение от реализации своих обязательств по Соглашению и коллективному договору в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить реализацию принятых в нем обязательств.

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

1.11. В течение 7 дней со дня подписания Соглашения представителями сторон Ростехрегулирование направляет его на уведомительную регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости.

1.12. Представители сторон в двухнедельный срок после уведомительной регистрации Соглашения направляют его работодателям и выборным профсоюзным органам для ознакомления с его содержанием работников организаций Ростехрегулирования и выполнения принятых обязательств.

1.13. Соглашение вступает в силу с даты подписания и действует до 31 декабря 2008 года.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

II. Совершенствование производственно-экономической деятельности и трудовых отношений

2.1. Ростехрегулирование и работодатели организаций принимают меры, направленные на:

- обеспечение устойчивой работы, выполнение экономических и социальных показателей деятельности организаций, находящихся в ведении Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии;
- обеспечение своевременного и полного финансирования деятельности организаций за счет средств федерального бюджета;
- государственную поддержку работ в области технического регулирования и метрологии;
- государственную поддержку Федерального фонда стандартов и общероссийских классификаторов;
- принятие нормативных актов, обеспечивающих защиту прав потребителей;
- реализацию комплекса мер по обеспечению нормального функционирования системы взаиморасчетов хозяйствующих субъектов в целях стабилизации финансового положения организаций.

2.2. Профсоюз, Ростехрегулирование и работодатели принимают меры, направленные на сохранение первичных и создание новых профорганизаций, способствуют их деятельности при реорганизации или изменении форм собственности организаций.

2.3. Отношения работника и работодателя в организации регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовым договором, коллективным договором и настоящим Соглашением.

2.4. Трудовой договор с работниками, в соответствии со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации, заключается преимущественно на неопределенный срок.

2.5. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, в том числе с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений, определяются Ростехрегулированием и работодателем, с участием профсоюзного комитета организации в соответствии со статьями 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Условия индивидуальных трудовых договоров не могут ухудшать положения, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором организации.

2.7. При заключении или расторжении трудовых договоров Профсоюз при необходимости оказывает юридическую помощь нанимаемому или увольняемому работнику - члену Профсоюза.

2.8. Работодатели с участием Профсоюза организуют обучение работников по применению норм трудового права, по экономическим вопросам, по технике безопасности и охране труда.

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

2.10. Профсоюз проводит среди своих членов работу, направленную на соблюдение трудовой и технологической дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка,

законодательства о труде, принимает совместно с работодателями оперативные меры по рассмотрению и предупреждению коллективных трудовых споров (конфликтов).

III. Содействие занятости работников

3.1. Стороны Соглашения анализируют вероятность возможного высвобождения работников. Заблаговременно разрабатывают и реализуют мероприятия по предотвращению массовых увольнений, содействуют занятости высвобождаемых работников в соответствии с Положением "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения", утвержденным Постановлением Совета Министров Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. N 99.

3.2. Ростехрегулирование и работодатели организаций:

- обеспечивают выполнение Трудового кодекса Российской Федерации, Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иных федеральных законов, затрагивающих права Профсоюза, социально-трудовые права работников, предоставляют Профсоюзу достоверную информацию о создании и ликвидации рабочих мест;

- ежегодно, не позднее 1 квартала, разрабатывают согласованные с Профсоюзом конкретные меры по сохранению и созданию новых рабочих мест, которые могут быть оформлены в виде приложения к коллективному договору, предусматривают обязательства по организации опережающей профессиональной подготовки и переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;

- включают представителей выборного профсоюзного органа при проведении процедуры банкротства, реорганизации организаций в соответствующие комиссии;

- при массовом высвобождении работников на уровне цеха, производства или иного структурного подразделения соблюдают процедуру согласования с профсоюзным комитетом организации, в масштабе всей организации - с территориальным отраслевым профсоюзным органом, а при его отсутствии - с территориальным советом (федерацией) профсоюзов или с ЦК Профсоюза.

3.3. При массовом высвобождении работников соблюдается следующая процедура информирования:

- своевременно, не менее чем за 3 месяца, представляется в полном объеме соответствующему профсоюзному органу и органу по вопросам занятости информация о возможном массовом высвобождении работников, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, и планируемом сроке сокращения;

- предупреждаются письменно (под расписку) работники о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца;

- работникам предлагается другая работа в той же организации одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата.

3.4. Работникам, высвобождаемым из организаций при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата:

- выплачивают выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

- сохраняют средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия;

- сохраняют среднюю заработную плату на период трудоустройства и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству, при условии, если работник заблаговременно, в двухнедельный срок после увольнения, обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.5. Работодатели:

- обеспечивают в процессе проведения реорганизационных или ликвидационных процедур, связанных с банкротством организаций, предусмотренные законодательством гарантии при погашении задолженности по заработной плате и другим социальным выплатам работникам с помощью страховых, резервных, иных гарантийных фондов заработной платы;

- учитывают преимущественное право оставления на работе, предусмотренное Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором, при высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата, в том числе работников, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более 3-х лет;

- не допускают увольнения по сокращению численности или штата одиноких матерей, имеющих на иждивении детей в возрасте до 18 лет, а также беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

3.6. В случае ликвидации организации или массового увольнения работников, связанных с финансовой несостоятельностью организации, работодатели:

- обеспечивают трудоустройство не менее 75% от числа высвобождаемых работников;
- принимают меры по формированию дополнительных рабочих мест для лиц с пониженной трудоспособностью;
- предусматривают в коллективных договорах выплату работникам организации, ставшим безработными и имевшим до увольнения неполную загрузку, дополнительного пособия по безработице, помимо государственного, в течение 6 месяцев. Его размер должен быть таким, чтобы суммарная величина пособия была не ниже уровня пособия, исчисленного по средней заработной плате при полной загрузке;
- предоставляют высвобождаемым работникам в период действия предупреждения об их сокращении не менее двух дней в неделю с сохранением заработной платы для поиска другой работы на срок до двух месяцев.

3.7. Работодатели создают, при необходимости, специальный фонд социальной поддержки за счет собственных средств для оказания материальной помощи, в т.ч.:

- высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- для выплаты выходного пособия при увольнении (сверх выходного пособия, установленного федеральным законодательством) работникам, проработавшим в организации 10 и более лет.

3.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа и в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Увольнение работников - членов Профсоюза в связи с сокращением численности или штата, недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, неоднократно допускаявших неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, имевших дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии согласно статье 82 Трудового кодекса Российской Федерации в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.10. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда в целом по организации, это увеличение относится и к высвобождаемым работникам.

3.11. Профсоюз через выборные профсоюзные органы, региональную службу занятости:

- принимает участие и осуществляет контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства работников отрасли;
- представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов и принимает меры по защите законных интересов работников.

IV. Оплата труда

4.1. Стороны проводят политику, направленную на обеспечение роста доходов работников отрасли на основе повышения средней заработной платы работников до уровня не менее 4-х прожиточных минимумов в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится организация.

Рост эффективности производства (производительности труда) сопровождается пропорциональным ростом заработной платы работников.

4.2. Условия денежного содержания федеральных государственных служащих и оплаты труда работников других организаций Ростехрегулирования, находящихся на бюджетном финансировании, устанавливаются нормативными актами, принимаемыми Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, а также другими органами по их поручению.

4.3. Организация Ростехрегулирования, содержащиеся за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации самостоятельно определяют формы, системы оплаты труда, устанавливают работникам размеры тарифных ставок, предусмотренных ЕТС, окладов, премий, других поощрительных выплат, а также соотношения их размеров между отдельными

категориями работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа и фиксируют их в коллективных договорах или соответствующих положениях организаций.

При этом работодатель обеспечивает связь оплаты труда работников с его результатами, для чего организует работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведению до каждого работника условий оплаты труда.

4.4. Месячная минимальная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством повышений, доплат и надбавок.

4.5. По окончании каждого квартала рекомендуется производить индексацию заработной платы работников исходя из уровня прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится организация. Конкретный порядок индексации заработной платы устанавливается коллективным договором или положением.

4.6. Установленная минимальная тарифная ставка первого разряда (оплата труда) служит для определения в коллективном договоре размеров тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников организации, при этом минимальный оклад не может быть меньше минимальной месячной тарифной ставки и не ниже установленного законодательством.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными, тяжелыми, иными особыми условиями труда, перечень которых определяется в установленном порядке, производится в повышенном размере.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем на основании аттестации рабочих мест по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом либо коллективным договором организации, трудовым договором.

Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.8. Работникам, замещающим должности, не отнесенные к государственным служащим, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ и фиксируются в коллективном договоре организации, положении.

4.9. Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.10. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, несоответствием рабочего места нормам охраны труда и промышленной санитарии, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.11. Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим осуществляется по ЕТКС работ и профессий рабочих и квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.12. Работодатели обеспечивают выплату заработной платы работникам деньгами в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации в сроки, оговоренные коллективным договором.

Рекомендуется производить расчет 27 - 31 числа каждого месяца; аванс - 10 - 15 числа каждого месяца.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Соглашения и коллективных договоров. В случае неправомерного задержания заработной платы и использования этих денежных средств работодатели выплачивают работникам проценты на сумму задержанных средств. Порядок индексации задержанных к выплате сумм заработной платы работникам и размер процентов определяются коллективным договором, исходя из экономических возможностей организации.

При недостаточности денежных средств на счете организации для удовлетворения всех предъявленных к работодателю требований выплату заработной платы работникам

осуществлять в очередности, определенной статьей 855 Гражданского кодекса Российской Федерации.

4.13. Работодатели осуществляют пересмотр, введение и замену норм труда, изменение условий оплаты труда только на основе экономического обоснования, предварительно согласовывая с выборным профсоюзным органом организации не позднее чем за 2 месяца до их введения.

4.14. Руководитель организации несет персональную ответственность согласно статьям 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации за целевое использование денежных средств, выделенных на оплату труда, соблюдение сроков и полноту расчетов по выплатам денежного содержания и заработной платы.

4.15. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором.

4.16. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее средней заработной платы работника.

4.17. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.18. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени.

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

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.19. Стороны рекомендуют создавать в организациях фонды для оказания помощи малоимущим бывшим работникам организации. Размер фонда и величина оказываемого пособия оговариваются коллективным договором.

4.20. Стороны добиваются принятия и реализации законодательных и нормативных актов по совершенствованию организации заработной платы в интересах работников.

4.21. Стороны проводят анализ уровня заработной платы работников отрасли и по мере необходимости готовят предложения в соответствующие федеральные органы исполнительной власти с учетом экономических возможностей субъектов Российской Федерации.

4.22. Профсоюз машиностроителей регулярно информирует членские профорганизации об уровне жизни, доходах работников отрасли и населения России.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием (конференцией) работников организации, а также графиками сменности, согласованными с выборным профсоюзным органом и являющимися неотъемлемой частью коллективного договора.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников в организациях не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом может при необходимости вводить гибкий режим рабочего времени с его суммированным учетом. Продолжительность рабочего времени не может быть более 12 часов в сутки при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьями 92 и 94 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, а при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается графиком работы организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

5.5. В организациях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также в организациях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели - поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом организации.

5.6. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни не допускается, кроме исключительных случаев, предусмотренных статьями 111 - 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заработная плата всем работникам за нерабочие праздничные дни не уменьшается, ее размер сохраняется в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях возникновения необходимости работы в выходные и праздничные дни работодатель может привлечь работника с его письменного согласия с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, если это не предусмотрено графиком работ, трудовым договором или законодательством, с предоставлением других дней отдыха или оплаты по взаимной договоренности, но не менее чем предусмотрено законодательством.

5.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

5.8. Графики отпусков утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116 - 119 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.10. Лицам, проживающим и работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью: в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня; в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней; в остальных районах, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 7 рабочих дней.

5.11. Организации с учетом производственных и финансовых возможностей могут предоставлять отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных отпусков к отпуску в 28 календарных дней.

Виды дополнительных отпусков, конкретная их продолжительность и порядок предоставления за счет средств организации оговариваются в коллективном договоре.

5.12. Оплата дополнительных отпусков, превышающих установленную законодательными и иными нормативными актами продолжительность отпуска, производится за счет собственных средств организаций.

5.13. По желанию работника ежегодный отпуск может делиться на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.14. Ростехрегулирование предусматривает в контрактах с руководителями организаций дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством и существующими локальными нормативными актами.

5.15. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и правовыми нормативными актами. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

5.16. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- проведение мероприятий по празднованию профессиональных праздников: "Дня стандартизации", "Всемирного Дня качества";
- установление одного нерабочего дня в году - Дня организации.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений совместной деятельности.

Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров (положений) организаций.

6.2. Ростехрегулирование обеспечивает проведение в организациях государственной политики в области охраны и безопасности труда.

6.3. Профсоюз принимает участие в разработке новых и пересмотре действующих законодательных и других нормативных правовых актов по охране труда, не допуская снижения их требований, осуществляет постоянное взаимодействие с государственными органами управления по надзору и контролю в области охраны труда.

6.4. В организациях с численностью работников 100 и более человек создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

В организациях с численностью работников 10 и более человек создаются на паритетной основе совместные комитеты (комиссии) по охране труда из представителей работодателей и Профсоюза в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 13 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

6.5. Работодатели:

- обеспечивают разработку, финансирование и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, производственного быта, сохранению здоровья работников;

- создают необходимые условия для работы уполномоченных Профсоюза по охране труда, обеспечивают их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами обучения охране труда за счет средств организации. Уполномоченному по охране труда за выполнение возложенных на него обязанностей рекомендуется устанавливать надбавку к заработной плате в размере 20% и другие дополнительные социальные гарантии на условиях, определенных коллективным договором;

- разрабатывают, с участием Профсоюза, и обеспечивают финансирование Соглашения по охране труда, которое является обязательным приложением к коллективному договору;

- обеспечивают работников в полном объеме и в установленные сроки бесплатным молоком, сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием, мощными и дезинфицирующими средствами в соответствии с действующими правилами и нормами;

- разрабатывают и реализуют мероприятия по автоматизации, механизации работ с тяжелыми физическими и вредными условиями труда;

- проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

- обеспечивают страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при возможности - добровольное медицинское страхование. Условия страхования оговариваются в коллективном договоре организации;

- не допускают привлечения на работы, связанные с ликвидацией последствий аварий и аварийных ситуаций, работников без заключения договора, которым предусматриваются условия выполнения и оплата работ, страхование жизни и здоровья этих работников, а также без согласования с профсоюзным комитетом организации. Обоснованный отказ работника от выполнения работ в связи с непосредственной опасностью для его жизни и здоровья не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности;

- выделяют средства в размере не менее 0,1% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и гигиены труда;

- осуществляют меры по сохранению и обеспечению функционирования медико-санитарных частей, здравпунктов, санаториев-профилакториев, объектов отдыха, а также детских оздоровительных учреждений. Предусматривают в коллективных договорах средства на осуществление лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей;

- организуют проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников организаций, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по просьбам работающих во вредных условиях труда в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;

- проводят в обязательном порядке за счет средств организации обучение и аттестацию по проверке знаний требований охраны труда и экологической безопасности всех работников, в т.ч. и руководителей, в порядке, установленном статьей 18 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

6.6. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Стороны настоящего Соглашения обязуются:

- выходить с предложениями по внесению изменений в списки на льготное пенсионное обеспечение, получение дополнительного отпуска и установление сокращенного рабочего времени;

- участвовать в расследовании произошедших в организациях отрасли аварий, групповых смертельных и тяжелых несчастных случаев, вносить предложения по их предупреждению.

6.8. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, а также за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных правовых актов по охране труда;

- анализировать состояние условий и охраны труда в организациях, отстаивать интересы трудящихся в вопросах социального страхования, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, вносить соответствующие предложения в Правительство Российской Федерации и законодательные органы власти;

- пользоваться правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие оборудования, промышленных зданий, сооружений требованиям охраны труда;

- проводить при необходимости независимые экспертизы условий труда, в том числе с правом привлечения специалистов со стороны;

- принимать участие в разработке предложений по совершенствованию законодательства Российской Федерации по охране здоровья беременных женщин в ходе реализации Национального плана действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе;

- вносить предложения для включения в Генеральное соглашение по совершенствованию контроля за соблюдением охраны труда женщин.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны принимают меры по обеспечению гарантий, льгот, компенсаций в области охраны труда, здоровья, отдыха, социальной защиты, обеспечения жильем, предусмотренных действующим законодательством, нормативными актами, настоящим Соглашением и коллективными договорами организаций.

7.2. Профсоюз участвует в управлении государственными социальными фондами через своих представителей в соответствии с законодательством.

7.3. Стороны принимают участие в разработке законопроектов по социальному, обязательному медицинскому страхованию и пенсионному обеспечению, не допуская снижения социальных гарантий и увеличения взносов в социальные фонды из заработной платы трудящихся.

7.4. Работодатели изыскивают возможности и осуществляют:

- выплату работникам всех видов пособий по социальному страхованию в гарантированных размерах и установленные сроки, определенные коллективными договорами;

- оплату путевок в санатории, санатории-профилактории и учреждения отдыха для работников и в оздоровительные детские лагеря их детей. Условия предоставления путевок оговариваются в коллективных договорах;

- выплаты компенсации утраченного заработка в размере не ниже гарантированной Трудовым кодексом Российской Федерации оплаты временного простоя не по вине работника, в случае болезни или травмы, наступившей в период временной остановки деятельности организации;

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

- возмещение затрат на основании заключения медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) пострадавшим от трудового увечья или профзаболевания на приобретение лекарств,

протезирование, уход за пострадавшим, санаторно-курортное лечение, проезд к месту лечения и обратно, медицинские услуги и т.д. сверх установленных законодательством и предусмотренных коллективным договором организации, а также возмещение морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

7.5. Работодатели из внебюджетных источников обеспечивают в случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания):

- возмещение семье погибшего (близким родственникам) расходов, связанных с погребением;

- выплату семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременного пособия в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка на основании обязательств коллективного договора организации;

- выплату пострадавшему в случае потери трудоспособности в результате производственной травмы или профзаболевания единовременного пособия (сверх суммы возмещения вреда, установленной законодательством) не менее 50% годового заработка;

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

7.6. Организации могут предусматривать в коллективных договорах:

- выплату единовременного вознаграждения за долголетнюю безупречную работу в одной организации в размерах, устанавливаемых в коллективном договоре;

- выплату (единовременно) денежных средств работникам в размере не ниже месячной тарифной ставки (оклада) при предоставлении им ежегодных отпусков;

- оформление за счет средств организации льготных пенсий отдельным категориям работников, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, должности и профессии которых не включены в списки N 1 и N 2 льготного пенсионного обеспечения;

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

- предоставление по желанию работника дополнительного краткосрочного оплачиваемого отпуска до 3-х дней в случае собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка; смерти супруга(и), родителей, детей;

- выплату ежемесячного пособия в размере не менее 50% минимальной оплаты труда в Российской Федерации женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;

- передачу и продажу вновь построенной жилой площади за счет средств организации в порядке, установленном действующим законодательством, и направление средств, вырученных от продажи жилой площади, на дополнительное строительство жилья для обеспечения очередников организации или финансовую поддержку нуждающихся в улучшении жилищных условий работников с целью его приобретения;

- условия предоставления работникам организаций компенсаций (субсидий, ссуд), льготных кредитов для реализации их права на жилище в соответствии с действующим законодательством;

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

VIII. Страхование

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

Права и обязанности членов комиссии по социальному страхованию фиксируются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте организации.

8.2. Выплата пособий по социальному страхованию, оплата путевок работникам и членам их семей в санаторно-курортные учреждения, детские оздоровительные лагеря,

финансирование других мероприятий по социальному страхованию в организациях независимо от форм собственности осуществляется через бухгалтерии организаций.

8.3. Работодатели:

- осуществляют регистрацию и в установленные сроки перечисляют единый социальный налог (взнос) в части, подлежащей зачислению в государственные внебюджетные фонды, и страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствующий орган Фонда социального страхования Российской Федерации в размерах, установленных действующим законодательством;

- расходуют средства государственного социального страхования, направляемые на санаторно-курортное обслуживание работников и членов их семей, детское оздоровление, другие мероприятия, финансируемые из средств социального страхования в соответствии с нормативами, определяемыми исполнительным органом Фонда на каждый год;

- несут ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования;

- осуществляют в организациях персонифицированный учет и контроль совместно с выборным профсоюзным органом за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах, руководствуясь Федеральным законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

- заключают договоры, при наличии финансовых возможностей, на дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, дополнительное пенсионное, медицинское страхование.

Условия страхования определяются в коллективном договоре организации.

IX. Гарантии прав профсоюзной деятельности и социального партнерства

9.1. Профсоюз действует на основе Устава Профсоюза, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами Российской Федерации, представляет и защищает права и интересы своих членов на всех уровнях по вопросам социально-трудовых отношений.

9.2. Ростехрегулирование и работодатели:

- строят взаимоотношения с Профсоюзом на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, создают условия для осуществления их уставных функций;

- заключают коллективные договоры, соглашения на согласованных сторонами условиях;

- беспрепятственно и бесплатно предоставляют Профсоюзу документацию (приказы, распоряжения и др.), достоверную информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием организаций;

- информируют Профсоюз о предстоящих назначениях и отставках руководителей организаций, изменениях в структуре организаций и отрасли.

9.3. Работодатели обязуются:

- распространить на освобожденных профсоюзных работников организаций в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации социальные льготы и гарантии, действующие в организации, наравне с работниками. Конкретный порядок предоставления льгот определяется коллективным договором;

- поощрять за счет средств организации соответствующих выборных работников Профсоюза за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

- не вмешиваться в деятельность Профсоюза, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих его права и деятельность, предоставлять ему в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, средства внутренней и междугородней связи, компьютерной и множительной техники, производить ремонт помещений и технических средств, печатать и размножать информационные материалы, необходимые для работы профорганизации, не ограничивать использование многотиражной печати, внутренних средств радиовещания;

- обеспечивать представителям Профсоюза право беспрепятственно посещать организации и рабочие места, на которых работают их члены, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные организации, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации;
- предоставлять профсоюзным работникам, не освобожденным от производственной работы, свободное время с сохранением заработной платы для выполнения ими общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы. Величина их свободного от работы времени и периодичность его предоставления оговариваются коллективным договором, но должна быть не менее 4-х часов в неделю;
- изыскивать возможность содержания профсоюзных работников за счет средств организации на условиях, определенных коллективным договором, в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации;
- гарантировать освобождение от производственной работы с сохранением заработной платы членам профсоюза для участия в качестве делегатов на время работы съезда, конференции, а также для участия в работе выборных органов, иных профсоюзных мероприятий;
- не подвергать работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; руководителей выборных профсоюзных органов в подразделениях организации - без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа организации; руководителей выборных профсоюзных органов организаций - вышестоящего органа соответствующего профсоюза;
- не переводить выборных профсоюзных работников на другую работу без предварительного согласия профоргана, членами которого они являются;
- обеспечивать на условиях, определенных коллективным договором, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно (в том числе по стандартным справкам Профсоюза) перечисление членских профсоюзных взносов на счет Профсоюза с расчетных счетов организаций до 15 числа месяца, следующего за отчетным. В случае задержки перечисления профсоюзных взносов их индексация оговаривается коллективным договором;
- перечислять на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в организации на расчетный счет профсоюзного комитета средства в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда в соответствии с коллективным договором.

9.4. Работодатели в установленном коллективным договором порядке за счет средств организации могут возмещать профсоюзной организации часть ее затрат, связанных с обучением профсоюзных кадров, информационной деятельностью, с оплатой труда работников профсоюзных комитетов, работников объектов культуры, спорта, детских и оздоровительных учреждений.

X. Ответственность сторон и контроль и за выполнением обязательств

10.1. Ростехрегулирование, Профсоюз машиностроителей Российской Федерации в двухнедельный срок после уведомительной регистрации в Федеральной службе по труду и занятости направляют текст настоящего Соглашения соответственно работодателям и профсоюзным комитетам организаций, территориальным профсоюзам, а также публикуют Соглашение в своих информационных изданиях.

10.2. Контроль выполнения Соглашения проводится комиссией по разработке, заключению и контролю за выполнением Соглашения (не приводится).

Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения не реже 1 раза в год и информирует о результатах работодателей и профорганы.

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

10.3. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей организаций и профсоюзные органы.

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

10.5. В период действия Соглашения профсоюзные организации содействуют урегулированию возникающих конфликтов всеми возможными способами, не организуют забастовок по вопросам, затрагиваемым Соглашением, при условии их выполнения, а работодатель не использует локауты в соответствии с действующим законодательством.

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

Председатель профсоюза
машиностроителей
Российской Федерации
Г.А.ТРУДОВ

Руководитель
Федерального агентства
по техническому
регулированию и метрологии
Г.И.ЭЛЬКИН

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Регистрационный N 645-ТЗ от 13 марта 2006 г.
