

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМУ КОМПЛЕКСУ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2008 - 2010 ГОДЫ**

СОДЕРЖАНИЕ:

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
СОДЕЙСТВИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И
СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ
РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА
ОПЛАТА ТРУДА
РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ
МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ
СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ
ОХРАНА ТРУДА
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ
СТРАХОВАНИЕ
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА
ГАРАНТИИ РАБОТАЮЩИМ В ПРОФСОЮЗЕ
КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

I. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

1. Настоящее отраслевое тарифное соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации (далее по тексту Соглашение) заключено в целях стабильной и эффективной деятельности предприятий машиностроительной отрасли (далее по тексту Организации), в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей, на рост реальных доходов трудящихся.

1.1. Сторонами соглашения являются:

1.2. Работники в лице их представителя – Совета Ассоциации машиностроительных профсоюзов Российской Федерации (АМПР, далее по тексту Профсоюз), который объединяет:

- Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации;

- Профсоюз машиностроителей Российской Федерации;

- Общественное Объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз».

1.3. Работодатели – в лице их представителя - Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» (далее по тексту Союз), действующий на основании своего Устава.

1.4. Настоящее Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями отрасли машиностроения, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли, а также определяющий права, обязанность и ответственность сторон социального партнерства в отрасли. Обязательства Соглашения являются обязательными для Организаций.

1.5. Цели Соглашения:

- согласование интересов работников и работодателей для успешного развития производства и поддержания социальной стабильности в Организациях;
- установление минимального уровня социально-экономических, трудовых гарантий работникам Организаций;
- создание условий для дальнейшего развития социального партнерства в Организациях.

II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Стороны выражают понимание, что Соглашение заключается в ситуации, 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 неизбежно приведет к реструктурированию как всего комплекса, так и отдельных, входящих в его состав Организаций, что в свою очередь, не может не отразиться на состоянии социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

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

В этой связи Стороны согласились о проведении постоянного совместного мониторинга процессов реструктурирования машиностроительного комплекса и внесения по результатам мониторинга необходимых изменений и дополнений в настоящее Соглашение (в соответствии с п.2.12 Соглашения).

2.2. Соглашение действует с 1 января 2008 года по 31 декабря 2010 года.

2.3. 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 Соглашение.

2.4. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников, состоящих с ними 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.

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

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

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

Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные средства (взносы) в размере не менее 1% от заработной платы ежемесячно.

2.8. 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.

2.9. Соглашение обязательно к применению работодателями при заключении 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 и его

социальные обязательства являются минимально- гарантированными при заключении территориальных соглашений.

2.10. 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.

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

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

2.12. 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, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, органов Профсоюза и работодателей.

2.13. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующего органа Профсоюза с уведомлением о присоединении к Соглашению, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

2.14. В отрасли на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и работодателей образуется Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон Соглашения разногласий (далее Отраслевая комиссия).

Состав Отраслевой комиссии указан в приложении № 1 к Соглашению.

2.15. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по запрашиваемым вопросам социально-экономического характера, касающимся хода выполнения Соглашения.

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

III. СОДЕЙСТВИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ

3. Стороны Соглашения:

3.1. Сосредоточат усилия на реализации мер по формированию эффективной налоговой системы, предусматривающей, в т.ч. дальнейшее снижение ставки налога на добавленную стоимость.

3.2. Вносят предложения в органы исполнительной власти по совершенствованию системы компенсаций за условия труда по показателям вредности и опасности факторов производственной сферы, тяжести напряженности трудового процесса, а также повышению экономической заинтересованности работников и работодателей по улучшению условий труда.

3.3. Добиваются реализации мер, направленных на:

- создание условий для успешного обеспечения хозяйственной деятельности Организации;
- стимулирование технического перевооружения Организаций, внедрения инновационных технологий;
- получение государственной поддержки отечественному товаропроизводству, модернизацию, развитие исследовательской и опытно-экспериментальной базы научно-исследовательских и конструкторских Организаций, занятых разработкой проектов государственного значения;
- минимизацию негативных социальных последствий присоединения России к ВТО;
- изучение и внедрение в практику Организаций социальной отчетности.

3.4. Работодатель обязуется проводить предварительные консультации с профсоюзом при реорганизации, перепрофилировании или ином преобразовании Организации.

3.5. Работодатель обеспечивает заключение и реализацию в Организации обязательств коллективного договора, соответствующего настоящему Отраслевому тарифному соглашению.

IV. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в Организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, а также графиками сменности, согласованными с органом Профсоюза.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Организаций не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством.

4.3. В соответствии со ст.92 Трудового кодекса РФ и положениями коллективного договора в Организации устанавливаются:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться и для других категорий работников (педагогических, медицинских и др.).

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.4. К сверхурочным работам работники могут привлекаться только с их согласия и органа Профсоюза:

- лица, совмещающие учебу с работой;
- работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

- 4 часов в течение двух дней подряд;
- 120 часов в год.

4.6. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.7. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, работникам Организаций предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- не менее 3-х календарных дней за длительный стаж работы в отрасли;
- не менее 2-х календарных дней женщинам с детьми в возрасте до 14 лет;
- инвалидам:

II группы – 3 календарных дня;

III группы – 2 календарных дня.

4.8. Продолжительность ежегодных дополнительных отпусков работников, занятых на работах с вредными условиями труда, непосредственно определяется Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22.

4.9. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные действующим законодательством, а также Соглашением, присоединяются полностью к ежегодному основному отпуску в 28 календарных дней.

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

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.11. Помимо предусмотренных законодательством случаев работодатель, предоставляет по желанию работника отпуск с сохранением заработной платы сроком 3 календарных дня в случаях:

- смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры, дедушки, бабушка);
- свадьбы работника;
- свадьбы детей;
- рождения ребенка у работника.

4.12. Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, работодатель предоставляет по их просьбе кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в год.

4.13. Работодатель может предоставлять работнику по его предварительному письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ и положениями коллективного договора Организации.

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

4.15. Возможность и порядок предоставления льгот по разделу IV определяется коллективным договором организации.

4.16. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника – Дня машиностроителя, юбилейных дат Организации.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Определение и пересмотр вида, систем оплаты труда, размеров тарифных ставок, схем 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, а также утверждение положений о премировании и выплате вознаграждений по итогам работы за год, осуществляются Организацией по согласованию с соответствующими органами Профсоюза и фиксируются в коллективных договорах.

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.

5.2. Работодатель с участием выборного органа профсоюзной организации определяют темпы роста фондов оплаты труда специалистов, служащих и рабочих, с учетом роста эффективности и объемов производства, производительности труда, внедрения прогрессивных систем оплаты труда, изменения численности категорий работников и вносят конкретные обязательства в коллективный договор.

5.3. Работодатель обеспечивает:

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

Заработная плата работнику выплачивается в денежной форме, не реже чем каждые полмесяца. Конкретные даты выплаты заработной платы работникам оговариваются в коллективном договоре.

5.3.2. Рост доходов работников на основе повышения производительности труда и заработной платы;

5.3.3. Выполнение обязанностей Организации перед государством по платежам в бюджет и государственные внебюджетные фонды;

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

5.4. Работодатель обеспечивает:

5.4.1. Установление минимального размера месячной заработной платы труда не ниже полуторного размера прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация;

5.4.2. Поэтапное повышение средней заработной платы до уровня не менее 4-х прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация;

5.4.3. Установление доли тарифной части в заработной плате не менее 70%;

5.4.4. Установление фонда оплаты труда в себестоимости выпускаемой продукции не менее 30%;

5.4.5. Соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой заработной платой не более чем 1:6.

5.4.6. Размер средней заработной платы в Организации не ниже средней заработной платы в субъекте Российской Федерации на территории которого находится Организация.

5.5. Работодатель Организации регулярно индексирует заработную плату одновременно всем категориям работников на 20 процентов выше индекса роста потребительских цен в соответствующем субъекте Российской Федерации и на индекс роста производительности труда в Организации. Периодичность индексации определяется коллективным договором.

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

5.6. Устанавливать доплату за работу:

5.6.1. в вечернюю смену (вечерней сменой считается работа в смене, которая непосредственно предшествует ночной – разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 мая 1987г. №14/14-38) не менее 20%;

5.6.2. за работу в ночное время – не менее 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы;

5.6.3. доплаты также производить на часы сверхурочной работы и часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на вечернюю смену и ночное время.

5.7. Работодатель и Профсоюз обязаны определить размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Тарификация работ, присвоение разрядов рабочим и должностей служащим производится по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, а также по тарифно-квалификационным характеристикам и должностным инструкциям, действующим в Организации, на профессии и должности, не включенные в упомянутые справочники.

5.9. 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 Профсоюзом.

5.10. Претензии работников по вопросам задержки сроков выплаты заработной платы рассматриваются в установленном законом порядке.

5.11. Работодатель обеспечивает:

5.11.1. Очередность платежей по зарплате в соответствии с действующим законодательством;

5.11.2. Пересмотр, введение и замену норм труда, изменение условий оплаты труда только на основе экономического обоснования, предварительного согласования с соответствующим органом Профсоюза Организации в срок, не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

5.12. Стороны рекомендуют:

5.12.1. Создавать в Организациях фонды для оказания помощи малоимущим бывшим работникам Организации. Порядок формирования, размер фонда и величина оказываемого пособия оговариваются в коллективном договоре, соглашении (локальном нормативном акте);

5.12.2. Не допускать различия в оплате труда между наемными работниками, владеющими и не владеющими акциями данной Организации, в соответствии с принципами равной оплаты за равный труд.

5.14. Стороны проводят анализ уровня заработной платы работников отрасли и, по мере необходимости, добиваются принятия и реализации законодательных и нормативных актов по совершенствованию организации заработной платы.

5.15. АМППР и Центральные органы Профсоюзов обязуются:

5.15.1. Добиваться принятия решений органов Федеральной власти о повышении минимального размера оплаты труда, утверждения порядка оплаты труда в связи с ростом цен, а также решения других социально-трудовых проблем направленных на повышение жизненного уровня работников и членов их семей;

5.15.2. Регулярно информировать свои территориальные органы, профорганизации об уровне жизни, доходах работников отрасли и населения России;

5.15.3. Содействовать урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда и занятости в организациях;

5.15.4. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива, оказывать юридическую и консультативную помощь членам профсоюза по вопросам организации и оплаты труда.

VI. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

6.1. В целях развития кадрового потенциала работников Организации работодатель с учетом производственной необходимости, организует систему внутривиртуального обучения персонала, которая предусматривает повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров за счет финансовых средств Организации.

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

6.3. По окончании профессионального обучения на производстве рабочему присваивается квалификация (разряд, класс, категория и т.д.) по профессии согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

6.4. 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 действующим законодательством и коллективным договором.

6.5. При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего профессионального образования.

6.6. Уполномоченные органы Роспрома и Союза разрабатывают программы развития отраслей 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.

6.7. Работодатель и профсоюзные организации в целях закрепления молодых кадров в Организации, повышения их профессионального мастерства и развития творческой активности в решении производственных проблем, улучшения культурного развития и досуга, социальной защищенности молодых работников, разрабатывают и реализуют соответствующие мероприятия.

VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ.

7.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 30 лет.

7.2. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 30 лет, окончившие с отрывом от производства полный курс обучения в ВУЗе и поступившие на работу в Организацию по профилю полученной специальности в течение 3-х месяцев непосредственно после окончания учебного заведения.

Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с работодателем, при условии обязательства молодого специалиста отработать в Организации не менее 3-х лет.

7.2. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности молодежной политики в Организации:

- проведение профориентационной работы с молодежью в учебных заведениях и закрепление молодых работников в Организации;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.3. В этих целях Работодатель и Профсоюз Организации:

7.3.1. Вносят в коллективный договор соответствующий раздел;

7.3.2. Разрабатывают комплексные молодежные программы, с учетом профсоюзной Концепции молодежной политики и обеспечивают их выполнение;

7.4. Работодатель Организации:

7.4.1. Предусматривает квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву, не менее 1% от штатного расписания Организации;

7.4.2. Учитывает при приеме на работу действие Федерального закона от 27.05.1998г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих», по которому один день военной службы за два дня работы засчитывается в трудовой стаж работы (учитываемый при выплате пособий по социальному страхованию, единовременного вознаграждения за выслугу лет, процентной надбавки к заработной плате, предоставлении льгот, связанных со стажем работы), если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу (поступление в образовательное учреждение) не превысил одного года;

7.4.3. Выделяет материальную помощь молодым работникам, вернувшимся после прохождения военной службы из Российской Армии и принятым на работу при условии их дальнейшей работы в Организации не менее 3-х лет. Конкретная сумма материальной помощи определяется коллективным договором, локальным нормативным актом;

7.4.4. Предоставляет обучающимся без отрыва от производства оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, установленные коллективным договором;

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

7.4.6. Предоставляет молодым работникам, по согласованию с Профсоюзом, преимущественное право направления на учебу в высшие и специальные учебные заведения за счет средств организации в соответствии с положениями коллективного договора;

7.4.7. Предоставляет иногородним молодым специалистам при заключении трудового договора и в соответствии с коллективным договором следующие льготы и компенсации:

- оплачивает стоимость проезда молодого специалиста и членов его семьи (супруг(а), дети) к месту работы из расчета стоимости проезда в плацкартном вагоне;
- оплачивает расходы по провозу багажа, но не свыше 5т. на семью по фактическим тарифам, предусмотренным для перевозки железнодорожным транспортом;
- выплачивает единовременную материальную помощь на обустройство.

7.5. Работодатель не увольняет молодого специалиста в течении 3-х лет по причинам, связанным с сокращением численности или штата.

7.6. Работодатель, в целях привлечения молодежи в Организацию и повышения качества подготовки молодых специалистов в учебных заведениях начального, среднего и высшего профессионального образования, с учетом мнения Профсоюза и при наличии финансовой возможности:

- предоставляет безвозмездно учебным организациям неиспользуемые производственные мощности и оборудование;
- проводит стажировку преподавателей спецдисциплин на производстве;
- оказывает помощь в оздоровлении и организации досуга студентам, с которыми оформлен ученический договор;
- устанавливает именные стипендии лучшим учащимся и студентам;
- принимает на производственную практику учащихся и студентов и оплачивает время работы тем из них, с которыми оформлены трудовые отношения.

7.7. Стороны ежегодно проводят в Организации конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист».

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. 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.

8.2. Работодатель принимает решение о массовом высвобождении работников только после консультации с соответствующими органами Профсоюза и обязуется не использовать заемный труд (аутсорсинг рабочей силы).

8.3. При принятии решения о ликвидации Организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении договоров с работниками работодатель:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантии, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 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 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 при наличии квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
- увольняет работников по сокращению численности или штата только в случае невозможности их перевода на другую работу с их согласия.

8.3.1. Критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации является:

- увольнение 50-ти и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 200-т и более человек в течение 60 календарных дней;
- увольнение 500-т работников в течение 90 календарных дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента и более от общего числа работающих в связи с ликвидацией Организации либо сокращение численности или штата работников Организации в течение 30 календарных дней в населенных пунктах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

8.4. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы. Продолжительность этого времени определяется коллективным договором.

8.5. Работодатель, исходя из финансовых возможностей Организации, при участии соответствующего органа Профсоюза создает 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.

8.6. Работодатель совместно с органами Профсоюза создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников и безработных в соответствии с техническим перевооружением и развитием Организации, осуществляет разработку соответствующих учебных планов и программ.

8.7. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

8.8. Высвобожденным работникам на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости населения выплачивается стипендия в порядке и размерах согласно статье 29 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”.

В соответствии с коллективными договорами размеры стипендий могут быть увеличены.

8.9. 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.

Высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в размерах не ниже предусмотренных законодательством.

Работникам, проработавшим в Организации 10 и более лет, выходное пособие выплачивается в повышенном размере. Размер выходного пособия определяется коллективным договором.

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

8.11. Союз обеспечивает:

8.11.1. Проведение социальной экспертизы проектов государственных, отраслевых и региональных программ в части их влияния на создание и сохранение рабочих мест, разрабатывает и направляет на предприятия соответствующие рекомендации;

8.11.2. Осуществление мер по организации профессиональной подготовки кадров.

IX. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными и отраслевыми целевыми и другими программами, Соглашением.

9.2. 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, предотвращению воздействия вредных факторов производственной среды на работников.

Применение новых материалов, сырья, не имеющих соответствующих сертификатов, не допускается.

9.3. Работодатель обеспечивает разработку соглашений улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий и согласовывает их с соответствующим органом Профсоюза.

Соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора, предусматривающего средства на выполнение его мероприятий.

9.4. Работодатель регулярно в сроки, определенные коллективным договором Организации, соглашением по охране труда, но не реже одного раза в пять лет, проводит с участием представителя (ей) профсоюза аттестацию рабочих мест по условиям труда с использованием соответствующих измерительных приборов.

Сертификация работ по охране труда в Организациях проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

9.5. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

9.6. Работодатель организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников соответствующих профессий.

Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников соответствующих профессий проводятся за счет средств Организации.

При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей.

Профсоюз контролирует своевременность проведения обязательных медицинских осмотров согласно срокам, установленным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004г. № 83.

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 лечебно-профилактическими учреждениями.

9.7. Работодатель и соответствующий орган Профсоюза совместно решают вопросы, связанные с бесплатной выдачей работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденного Министерством здравоохранения Российской Федерации от 28.03.2003г. № 126. «Нормами и условиями бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда» (утверждены постановлением Минтруда России 31.03.2003г. №13).

Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работнику непосредственно в дни фактической занятости на этих работах, независимо от ее продолжительности.

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

Отказ от выполнения работ в связи с необеспечением безопасных условий труда не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания.

9.9. При необеспечении безопасных условий труда допускается проведение работ только по устранению выявленных нарушений Правил охраны труда.

9.10. Работы, связанные с ликвидацией аварий и созданием безопасных условий труда, проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни работников, осуществляются на основании специальных договоров между работодателем и работниками.

Основные положения таких договоров, включая оплату труда, вид и размер компенсаций, режим работы, порядок их заключения и действия, должны оговариваться в коллективных договорах.

9.11. Обязательными условиями, оговариваемыми в коллективных договорах, для проведения работ при превышении нормативных значений производственных факторов и факторов трудового процесса на рабочем месте, являются:

- сокращение нормальной продолжительности рабочей смены на один час с сохранением при этом всех льгот и оплаты труда за полную рабочую смену;
- предоставление дополнительного отпуска за вредные условия труда на основании п. 4.8. Соглашения;
- обязательное использование средств индивидуальной защиты и др.

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

9.12. Работнику обеспечивается сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие несоответствия условий труда нормативно-правовым актам по охране труда.

9.13. Работодатель информирует 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, компенсации и льготы за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах.

9.14. Работодатель и соответствующий орган Профсоюза формируют в Организации совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза, представителей работодателя и обеспечивают их эффективную работу.

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

9.16. Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда возможно только с согласия соответствующего органа Профсоюза.

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

9.18. Работодатель не реже одного раза в три года, в соответствии с производственной необходимостью, проводит обучение по охране труда и проверку знаний требованиям охраны труда всех работников Организаций, в том числе руководителей.

Для всех поступающих на работу работодатель проводит вводный инструктаж по охране труда и первичный инструктаж на рабочем месте.

9.19. Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, работодатель обязан предоставлять компенсации, установленные законодательством и коллективным договором.

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

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

Выдача средств индивидуальной защиты работникам осуществляется в соответствии с Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. №51 (в редакции от 03.02.2004 г.).

Перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, 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, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в коллективном договоре.

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

9.21. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло и другие обезжиривающие средства.

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

Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты в соответствии с законодательством

Инструмент, приспособления, приборы и средства индивидуальной защиты ремонтируются бесплатно.

X. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”, принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами.

10.2. По заявлению потерпевших размер выплат в возмещение вреда подлежит перерасчету в соответствии с коллективным договором исходя из действующих тарифных ставок (окладов), предусмотренных Соглашением.

Увеличение денежных сумм в возмещение вреда по сравнению с установленными законодательством производится за счет собственных средств Организации и оговариваются в коллективном договоре.

10.3. Определенный в соответствии с пунктами 9.1 и 9.2 размер возмещения вреда в дальнейшем индексируется в связи с повышением стоимости жизни в порядке, предусмотренном коллективным договором.

10.4. Лицам, получающим пенсию по инвалидности, наступившей вследствие увечья или профессионального заболевания, возникшего в связи с Чернобыльской катастрофой, могут производиться за счет собственных средств Организации дополнительные выплаты в возмещение вреда в размере возмещения фактического

ущерба, в соответствии с порядком и условиями, определенными коллективными договорами.

10.5. Перевозка в лечебные учреждения работников Организации, заболевших или получивших травму на месте работы, производится за счет Организации.

10.6. Работодатель Организации:

10.6.1. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), в соответствии с коллективным договором:

- оплачивает расходы, связанные с погребением;
- выплачивает семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка;
- выплачивает каждому члену семьи погибшего (умершего), находившемуся на его иждивении, единовременное пособие в размере не менее установленной государством на день выплаты минимальной оплаты труда за пять лет.

10.7. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивается в соответствии с коллективным договором единовременное пособие в размере не менее среднемесячного заработка умершего.

10.8. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем работникам Организации. Порядок и размеры выплаты этого вознаграждения определяются положением, утвержденным работодателем совместно с соответствующим органом Профсоюза.

10.9. Работодатель по согласованию с органами Профсоюза и с учетом возможностей Организаций:

- принимает меры для улучшения жилищных условий работников, используя предназначенные на эти цели централизованные источники и собственные средства;
- оказывает финансовую помощь многодетным семьям и работникам с доходами ниже прожиточного минимума;
- выплачивает работникам дотации на питание и компенсацию расходов на транспортные услуги за счет фонда производственно-социального развития Организаций;
- содействует в обеспечении работников горячим питанием;
- содействует выделению работникам Организаций земли для садово-дачных и огородных участков;
- компенсирует оплату проживания работников в общежитиях и др.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам Организаций предусматриваются в коллективных договорах с учетом финансовых возможностей каждой Организации.

10.10. Работодатель осуществляет финансирование культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей в размере не менее 0,5 процента от фонда оплаты труда Организации.

XI. СТРАХОВАНИЕ

11.1. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Организациях осуществляется работодателями через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

11.2. Работодатель регистрируется и в установленные сроки перечисляет единый социальный налог (взносы) 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.

11.3. Работодатель расходует средства государственного социального страхования, направляемые на санаторно-курортное обслуживание работников и членов их семей в соответствии с нормативами, определяемыми исполнительным органом Фонда социального страхования Российской Федерации на календарный год.

11.4. Выплата пособий по социальному страхованию, оплата путевок работникам и членам их семей в санаторно-курортные учреждения, финансирование других мероприятий по социальному страхованию в Организациях независимо от форм собственности осуществляется через бухгалтерии Организаций.

Ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования несет работодатель.

11.5. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в Организациях образуются комиссии по социальному страхованию из представителей работодателя и Профсоюза или избираются уполномоченные по социальному страхованию.

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

11.6. Работодатель, при наличии финансовых возможностей, осуществляют дополнительное страхование работников.

11.7. Работодатель и Профсоюз:

11.7.1. Создают совместную комиссию по контролю за соблюдением пенсионных прав работников и обеспечивают условия ее работы на основе положений, установленных коллективным договором или иным локальным нормативным актом;

11.7.2. Ежемесячно информируют работников о сумме перечисленных пенсионных начислений в пенсионный фонд через расчетный листок о заработной плате.

ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

12.1. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с законодательством и коллективным договором.

12.2. Работодатель может передавать в пользование Профсоюзу 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 Профсоюзу средств на проведение им 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 в соответствии с коллективным договором.

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

ХIII. ГАРАНТИИ РАБОТАЮЩИМ В ПРОФСОЮЗЕ

13.1. Работники, входящие в состав 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 Профсоюза в подразделениях Организаций - без предварительного согласия соответствующего органа в Организации, а руководители органов Профсоюза в Организации, профорганизаторы - органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

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 Профсоюза в первичной организации Профсоюза.

13.4. Члены органов Профсоюза, 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 профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором.

13.5. Члены органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

13.6. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в органы Профсоюза, 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.

13.7. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации Организации Профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не выше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

13.8. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в органы Профсоюза, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

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

13.10. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав органов Профсоюза, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации Организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами и их представителем - Отраслевой комиссией.

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.

14.3. Первичные организации и другие органы Профсоюза осуществляют профсоюзный контроль за выполнением Соглашения.

14.4. Для осуществления контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

14.5. Отраслевая комиссия подводит итоги выполнения Соглашения не реже 2-х раз в год и информирует о результатах представителей сторон Соглашения.

14.6. Выполнение Соглашения рассматривается на заседаниях Совета АМПП, Центрального Правления Союза и результаты доводятся до сведения органов Профсоюза и работодателей Организаций.

14.7. При невыполнении 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.

14.8. В случае нарушения одной из сторон условий Соглашения соответствующий орган противной стороны направляет ей представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

XV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

15.1. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, подвергаются штрафу в соответствии с законодательством.

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 в 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.

15.6. Союз содействует урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в Организации по вопросам социально-трудовых отношений.

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМУ КОМПЛЕКСУ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2008 - 2010 ГОДЫ**

Председатель Ассоциации
машиностроительных профсоюзов России,
Председатель профсоюза работников
автомобильного и сельскохозяйственного
машиностроения Российской Федерации



А.А.Фефелов

Председатель профсоюза
Машиностроителей
Российской Федерации



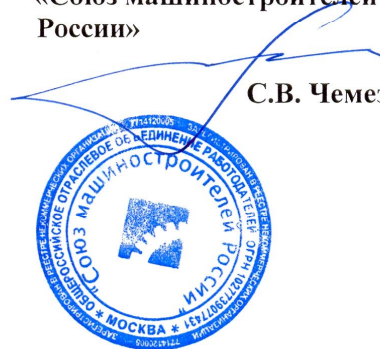
Н. П. Шатохин

Председатель Общественного
Объединения «Всероссийский
Электропрофсоюз»



В.Н. Вахрушкин

Президент Общероссийского
отраслевого объединения
работодателей
«Союз машиностроителей
России»



С.В. Чемезов

МОСКВА