

# ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО РАДИОЭЛЕКТРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ НА 2006 - 2008 ГОДЫ

## I. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

1.1. Организация - организация радиоэлектронной промышленности, на которую распространяется Соглашение.

1.2. Профсоюз - Российский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности.

1.3. РОСПРОМ - Федеральное агентство по промышленности Министерства промышленности и энергетики РФ.

1.4. Соглашение - Федеральное отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности на 2006 - 2008 гг.

## II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящее Федеральное отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности на 2006 - 2008 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций. Соглашение является правовым актом, регулирующим трудовые отношения и обеспечивающим социальную защиту работников, условия которого обязательны для Организаций, на которые оно распространяется в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами.

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

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

Трудовые права, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются на всех работников Организации. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

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.

2.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя - Центрального комитета Профсоюза;
- работодатели в лице их представителя - Федерального агентства по промышленности (РОСПРОМ), действующего на основании законодательства и полномочий, переданных работодателями;

- Организации - предприятия радиоэлектронной промышленности, на которые распространяется действие настоящего Соглашения.

2.3. Соглашение действует с 1 января 2006 года по 31 декабря 2008 года.

2.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей организаций радиоэлектронной промышленности, подведомственных РОСПРОМУ, и Организаций, уполномочивших заключить Отраслевое соглашение от их имени.

2.5. Настоящее Соглашение заключено на три года и вступает в силу с момента его подписания.

В течение срока действия Соглашения в него, по взаимной договоренности Сторон, могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социальное положение работников.

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

В случае изменения наименования, реорганизации или ликвидации любой Организации, представляющей какую-либо Сторону или делегировавшей полномочия одной из Сторон,

настоящее Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, а также распространяется на правопреемников реорганизованной Организации.

По истечении срока действия Соглашения Стороны могут по взаимному согласию продлить его действие на срок не более трех лет.

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

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

Соглашение будет считаться распространенным на работодателей, не участвовавших в его заключении, при соблюдении процедуры, предусмотренной статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации. В этих целях Стороны совместно готовят и по истечении месяца со дня подписания Соглашения направляют в федеральный орган исполнительной власти Российской Федерации, уполномоченный в области труда и занятости, проект предложения работодателям о присоединении к Соглашению.

2.8. Нормы Соглашения, улучшающие положение работников по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, являются отраслевым минимальным уровнем.

В Организациях, где эти нормы выше, чем указанные в данном Соглашении, они сохраняются на ранее установленном уровне.

2.9. Соглашения в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях устанавливают для работников условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами субъектов Российской Федерации, настоящим Соглашением.

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

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

Изменения и дополнения в Соглашение вносятся в порядке, установленном ст. 49 Трудового кодекса.

2.12. 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.

2.13. 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 N 1 (не приводится) к Соглашению.

2.14. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по запрашиваемым вопросам социально-экономического характера, касающимся хода выполнения Соглашения, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 05.12.91 N 35 "О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну".

2.15. Целью Соглашения является обеспечение социально-экономических интересов и трудовых прав работников в области оплаты труда, организации и охраны труда, социальных гарантий, занятости, а также укрепление трудовой дисциплины и предотвращение трудовых конфликтов.

2.16. Обязательства, отражающиеся в коллективных договорах Организаций, не могут снижать уровень социальной защищенности, достигнутой настоящим Соглашением.

В коллективных договорах могут быть приняты условия более благоприятные для работников, чем установлено Соглашением.

2.17. Стороны реализуют настоящее Соглашение на основе взаимодоверия и взаимной ответственности, регулярно проводят совместные заседания для своевременной координации

усилий по выполнению Соглашения с привлечением специалистов и должностных лиц, имеющих отношение к обсуждаемым вопросам.

2.18. Члены Профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих прав и интересов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а также преимущественное право на получение льгот и гарантий, предусмотренных настоящим Соглашением.

2.19. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения, определенные Соглашением и коллективным договором.

В индивидуальных договорах могут быть приняты условия более благоприятные, чем установлено в коллективном договоре.

2.20. Перечень должностей и профессий, для которых устанавливаются более благоприятные условия для найма, по сравнению с предусмотренными в коллективном договоре, согласовывается с профкомом.

2.21. Стороны считают обязательным использование положений данного Соглашения в коллективных договорах Организаций и оказывают в этом помощь работодателям и профсоюзным комитетам.

### III. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

3.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие организаций отрасли, повышение уровня жизни работников и их социально-правовую защиту.

3.2. Стороны признают, что никто не имеет права угрожать работнику увольнением, сокращением, принуждать к труду, не обусловленному трудовым договором.

3.3. Учитывая, что Профсоюз объединяет большинство работников отрасли и на основании ст. 29 (ч. 3), ст. 31 Трудового кодекса Российской Федерации, за Профсоюзом признается преимущественное право представлять интересы работников организаций радиоэлектронной промышленности и проводить согласованную политику по созданию и укреплению первичных профсоюзных организаций на предприятиях отрасли.

3.4. Роспром:

3.4.1. При реализации полномочий по управлению государственным имуществом на предприятиях радиоэлектронной промышленности решения, затрагивающие социально-экономические интересы работников, принимает после консультаций с Профсоюзом.

3.4.2. Информировывает Профсоюз об освобождениях и назначениях руководителей федеральных государственных унитарных предприятий. При назначении руководителя на конкурсной основе в состав конкурсной комиссии включает представителя Профсоюза с правом совещательного голоса.

3.4.3. Приглашает руководителей профсоюзных организаций Профсоюза на совещания в Роспроме, посвященные финансово-хозяйственным и социально-экономическим вопросам Организаций, затрагивающим социально-трудовые отношения.

3.4.4. Направляет Профсоюзу приказы, статистическую информацию и другие документы, касающиеся сферы деятельности Роспрома и организаций, находящихся в сфере деятельности Роспрома, по трудовым и социально-экономическим вопросам, охране труда и технике безопасности.

3.5. Работодатели:

3.5.1. Воздерживаются от вмешательства в деятельность Профсоюза, которое может повлечь ограничение прав Профсоюза или воспрепятствовать законному осуществлению его уставной деятельности.

3.5.2. Реализуют право на беспрепятственное посещение Организаций представителями Профсоюза, где работают члены Профсоюза, с соблюдением порядка допуска на режимные объекты.

3.5.3. Создают условия для реализации Соглашения в Организациях отрасли.

3.5.4. Учитывают положения Соглашения при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-экономические интересы и гарантии работников.

3.5.5. Оказывают работникам бесплатную консультационную помощь по вопросам социально-трудовых отношений.

3.5.6. Распространяют на выборных и штатных работников первичной профсоюзной организации социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором Организации.

3.5.7. Обеспечивают систематическое информирование трудовых коллективов по социальным и связанным с трудовыми отношениями вопросам.

### 3.6. Профсоюз:

3.6.1. Содействует реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях.

3.6.2. Защищает членов Профсоюза при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией Организаций, сокращением рабочих мест, своевременностью оплаты труда.

При разрешении коллективных трудовых споров максимально использует примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

3.6.3. Оказывает практическую помощь по заключению коллективных договоров в Организациях.

В отношении организаций, в которых работодатели не делегировали свои полномочия по подписанию настоящего Соглашения и не присоединились к нему, Профсоюз будет оказывать всестороннюю помощь соответствующим профсоюзным организациям в осуществлении ими любых законных действий в целях разрешения коллективных трудовых споров.

3.6.4. Регулярно информирует первичные и территориальные организации Профсоюза об уровне жизни, доходах работников отраслей и населения Российской Федерации.

3.6.5. Обеспечивает Роспром и работодателей документами, принимаемыми коллегиальными органами Профсоюза, и другими материалами по социально-трудовым вопросам, а также своевременно информирует о планируемых Профсоюзом коллективных действиях.

3.6.6. Содействует непроведению забастовок при условии выполнения обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

3.6.7. Не разглашает сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно в результате ведения коллективных переговоров.

## IV. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ И ФИНАНСОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Для обеспечения устойчивой финансовой деятельности и развития организаций Стороны обязуются:

4.1.1. Добиваться положительных результатов хозяйственной деятельности организаций отрасли, обеспечивающих достойный уровень заработной платы, социально-бытового обслуживания, создание безопасных условий труда и охраны здоровья.

4.1.2. Содействовать:

- в погашении задолженности по государственному оборонному заказу за предыдущие годы перед Организацией по поставке вооружений, военной техники, капитальному строительству, научно-исследовательским и опытно-конструкторским работам;

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

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

- полному финансированию содержания мобилизационных мощностей в соответствии с федеральным бюджетом.

4.1.3. Осуществлять взаимодействие с территориальными органами по финансовому оздоровлению и банкротству и добиваться принятия мер, обеспечивающих санацию несостоятельных Организаций, с максимально возможным сохранением рабочих мест.

4.2. Роспром:

4.2.1. Принимает меры по своевременному и в полном объеме финансированию Организаций по государственному оборонному заказу, федеральным целевым программам, лизинговым проектам.

4.2.2. Оказывает поддержку в разработке Организацией планов финансового оздоровления, информирует Профсоюз о финансовой несостоятельности и банкротстве Организаций.

4.2.3. Не допускает принятия решения о реорганизации предприятия без консультаций с Профсоюзом или его структурами, которое может привести к массовому сокращению рабочих мест, а также изменению условий оплаты и стимулирования труда, введению неполной рабочей недели, сокращенного рабочего дня.

4.2.4. Поддерживает кандидатуру председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза на собрании трудового коллектива при избрании представителя работников должника для участия в работе Собрания кредиторов.

4.2.5. Оказывает поддержку Организациям в финансовом оздоровлении и содействует им в заключении и выполнении договоров, в том числе в рамках отрасли и с иностранными партнерами.

4.2.6. Работодатели обязуются направлять в соответствии со ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" ежеквартально руководителям профсоюзных организаций Профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам Организации.

4.3. Профсоюз обязуется:

4.3.1. Содействовать работодателям в решении вопросов по росту объемов производства продукции, укреплению трудовой дисциплины, соблюдению установленных законодательством режимов труда и отдыха, разъяснению действующих систем оплаты труда.

4.3.2. Принимать участие и осуществлять контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства работников отрасли, в разработке и реализации мероприятий, направленных на создание новых рабочих мест, через выборные органы Профсоюза, региональные службы занятости.

## V. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Роспром, работодатели и Профсоюз установили:

5.1.1. Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.

5.1.2. Трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками заключаются в письменной форме, оформляются в двух экземплярах и хранятся у каждой из Сторон договора.

5.1.3. Разработанные работодателем образцы трудовых договоров между работодателем и работником подлежат согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом Организации, входящим в Профсоюз.

5.1.4. Роспром включает в договоры, заключаемые с руководителями Организаций, обязательства выполнения ими Соглашения.

5.1.5. Стороны договорились о приоритете трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок. Не допускается перезаключение трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры.

5.1.6. Срочный трудовой договор не может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- с пенсионерами по возрасту, работающими в организации по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок;

- для проведения временных (свыше одного года) работ, связанных с расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, работающими по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, для выполнения работы по той же трудовой функции.

5.1.7. Неоднократно (более одного раза) заключенный с работником срочный трудовой договор для выполнения одной и той же трудовой функции, по виду работы носящей постоянный характер, считается заключенным на неопределенный срок.

5.1.8. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включать представителя Профсоюза.

5.1.9. По требованию Профсоюза работодатель обязан рассмотреть вопрос о применении меры дисциплинарного взыскания, о расторжении трудового договора, освобождении руководящего работника от занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору и настоящему Соглашению.

5.1.10. С соответствующим выборным органом Профсоюза согласовываются Правила внутреннего трудового распорядка, определяется продолжительность рабочего времени в Организации, устанавливаются трудовые льготы для работников или отдельных категорий работников, предусматриваются виды поощрения работников.

5.1.11. В соответствии с ч. 3 ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом Профсоюза:

- утверждаются графики сменности, определяется переход из одной смены в другую, регулируется предоставление выходных дней работникам в условиях непрерывного производства;

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

- устанавливается очередность предоставления отпусков, допускается перенесение отпуска работника с его согласия на следующий год;

- утверждается положение об оплате труда работников, включающее в себя схему должностных окладов (тарифных ставок), положений стимулирующего характера (о премировании, о выслуге лет, о надбавках и др.) и являющееся обязательным приложением к коллективному договору;

- производится введение, замена и пересмотр норм труда;  
- вырабатывается порядок применения к работникам дополнительных мер поощрения и мер, обеспечивающих безопасные условия труда;

- разрабатываются и утверждаются инструкции по охране труда, обязательные для работников;

- разрабатываются инструкции по охране труда для рабочих основных профессий;

- могут приниматься на работу лица до 18 лет;

- изменяется продолжительность рабочего времени (продолжительность рабочей недели и ежедневной работы) и другие существенные условия труда работников;

- производятся сверхурочные работы и привлекаются работники к работе в выходные дни.

5.1.12. Без предварительного согласия соответствующего выборного органа Профсоюза работодатель не вправе (п. 4 ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ч. 4 ст. 82, ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации):

- расторгнуть трудовой договор с работником - членом Профсоюза по пунктам 2, 3 "б", 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- переводить на другую работу, применять дисциплинарное взыскание, увольнять по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы;

- уволить по инициативе работодателя работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их выборных полномочий.

5.1.13. Не допускается изменение существенных условий труда, ухудшающих положение работников по причинам, не связанным с изменением в организации производства и труда (ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации), и связанное с этим увольнение работников по пункту 7 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.14. Не допускается принуждение работников:

- к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на сокращенный режим рабочего времени;

- к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

- к подписанию (подаче) заявления об увольнении по сокращению численности (штата) без отработки двухмесячного срока в связи с предупреждением о предстоящем высвобождении, а также заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации Организации или в связи с сокращением численности или штата.

5.1.15. Не допускается перевод работников на систему оплаты труда, не учитывающую квалификацию, вредные факторы и другие особые условия труда.

5.1.16. Общую продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника определять как суммирование всех дополнительных оплачиваемых отпусков с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.1.17. Не допускать уменьшение продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и других видов отпусков в виде применения меры дисциплинарного взыскания.

5.1.18. Органам Профсоюза осуществлять контроль за предоставлением очередных отпусков работникам Организаций.

5.1.19. Режим рабочего времени в Организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием (конференцией) работников Организации, а также графиками сменности, согласованными с органами Профсоюза.

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

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается до:

- 24 и менее часов в неделю - для лиц в возрасте от 15 до 16 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул;

- 35 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами 1-й и 2-й групп;

- 36 и менее часов в неделю - для работников с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 36 и менее часов в неделю - для лиц в возрасте от 16 до 18 лет;

- 39 и менее часов в неделю - для лиц, совмещающих учебу с работой (старше 18 лет).

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

5.1.21. К сверхурочным работам могут привлекаться только с их согласия и согласия соответствующего органа Профсоюза:

- лица, совмещающие учебу с работой;

- работники пенсионного возраста;

- 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;

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;

- отцы, воспитывающие детей без матери, и опекуны (попечители) несовершеннолетних.

5.1.22. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

- 4 часов в течение двух дней подряд;

- 120 часов в год.

5.1.23. Всем работникам предоставляются выходные дни.

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

5.1.24. Всем работникам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Конкретная продолжительность основного отпуска устанавливается по согласованию с соответствующим профсоюзным органом и фиксируется в коллективном договоре.

5.1.25. 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 01.11.77.

5.1.26. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, работникам Организаций в порядке, определяемом в коллективном договоре, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- не менее 3-х рабочих дней за длительный стаж работы в отрасли;

- не менее 2-х рабочих дней женщинам с детьми в возрасте до 14 лет;

- инвалидам:

II группы - 3 рабочих дня;

III группы - 2 рабочих дня.

5.1.27. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные действующим законодательством, а также Соглашением, присоединяются полностью к ежегодному основному отпуску.

5.1.28. 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 рабочих дня до начала отпуска.

5.1.29. Работодатель обязан предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях:

- смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры, дедушка, бабушка);

- свадьбы работника;

- свадьбы детей;

- рождения ребенка у работника;

- поступления ребенка в 1-й класс.

По желанию работника в указанных случаях он может взять свободные дни в счет ежегодного отпуска.

5.1.30. Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, работодатель предоставляет по их просьбе в любое удобное для них время отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в год.

5.1.31. Работодатель предоставляет работнику по его предварительному письменному заявлению кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

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

5.1.33. Порядок предоставления отпусков, их продолжительность и источники финансирования фиксируются в коллективных договорах.

5.1.34. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника - Дня радио;
- установление одного нерабочего дня в году - Дня Организации (фирмы).

5.1.35. В Организациях могут создаваться фонды для оказания помощи малоимущим бывшим работникам Организации.

Размер фондов и величина оказываемой помощи оговариваются в коллективном договоре.

## VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Для повышения заинтересованности работников в стабильной и успешной деятельности Организаций и обеспечения их прав и гарантий в области оплаты труда Стороны обязуются проводить политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение связи оплаты труда с его результатами, повышение доходов работников не за счет уменьшения занятости, а за счет роста эффективности и объемов производства, внедрения прогрессивных систем оплаты, роста производительности труда.

6.2. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок (окладов), порядок стимулирующих, компенсационных и других выплат работникам Организаций устанавливаются в коллективных договорах либо локальных нормативных актах Организаций по согласованию с первичными профсоюзными организациями Профсоюза. За базу принимается тарифная ставка 1 разряда применяемой в Организации тарифной сетки. Конкретные размеры тарифных ставок и окладов определяются исходя из соотношений в размерах оплаты труда различных профессионально-квалификационных групп работников.

6.3. Роспром при заключении государственных контрактов на выполнение НИР и ОКР по государственному оборонному заказу (Постановление Правительства Российской Федерации от 23 января 2004 г. N 41), а также по федеральным целевым программам для расчета стоимости контрактной цены, как правило, применяет норматив средней заработной платы с учетом размера фактической средней заработной платы в Организации, регионе и отрасли, с применением установленного районного коэффициента и в пределах планируемой в стране инфляции. Для Организаций с низкой заработной платой норматив оплаты труда устанавливается на уровне средней заработной платы в отрасли.

6.4. Работодатели обязуются:

6.4.1. Для реализации ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении договоров с другими заказчиками предусматривать ежегодное увеличение стоимости расходов на оплату труда в связи с инфляцией не менее показателя прогнозных индексов - дефляторов, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

6.4.2. Среднюю заработную плату работников Организации поддерживать на уровне не менее 3,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в данном регионе. В Организациях, где средняя заработная плата менее 3,5 прожиточного минимума, работодатель, совместно с Профсоюзом, разрабатывает программу поэтапного ее увеличения, которая включается в коллективный договор.

6.4.3. Осуществлять тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим в организациях по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.4.4. Установить минимальный размер заработной платы работников, при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда), на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного



населения в регионе (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации за работу в праздничные и выходные дни, в сверхурочное, вечернее и ночное время, на работах с вредными и тяжелыми условиями труда и в местностях с тяжелыми климатическими условиями).

6.4.5. В Организациях, где минимальный размер оплаты труда ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, работодатель, совместно с Профсоюзом, разрабатывает программу поэтапного его увеличения, которая включается в коллективный договор.

6.4.6. Величина тарифной части в заработной плате работника Организации (без учета выплат по районному коэффициенту и надбавок за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) должна составлять не менее 60 процентов.

6.4.7. Индексацию тарифных ставок и окладов (ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации) проводить не менее чем 1 раз в 6 месяцев на основе официально устанавливаемого в регионе индекса роста потребительских цен за полугодие.

6.4.8. Индексацию тарифных ставок (окладов) в Организации производить, как правило, одновременно для всех категорий работников.

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

6.4.10. Считать время приостановки работы работниками в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней простоем по вине работодателя (если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы) и оплачивать его в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

6.4.11. Установить размер компенсации за каждый календарный день нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или сумм, причитающихся работнику при увольнении, не ниже одной двухсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, действующей на день установленного срока выплаты.

6.4.12. Установить доплату за работу в вечернее время (вечерним временем считается работа в смене, которая непосредственно предшествует ночной - разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 мая 1987 г. N 14/14-38) не менее 20%, за работу в ночное время - не менее 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы. Доплаты производить также на часы сверхурочной работы и часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на вечернее и ночное время.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Сокращение ночного рабочего времени отработке не подлежит.

6.4.13. Производить доплату за работу в сверхурочное время в размере не менее 50% среднечасового заработка за первые два часа работы и не менее 100% среднечасового заработка за последующие часы работы.

6.4.14. Установить размер доплат работникам по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда до 36 процентов тарифной ставки (оклада).

6.4.15. Время простоя по вине работодателя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, если работник в письменной форме известил работодателя о начале простоя) оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Простой работников, вызванный приостановлением работ в связи с необеспечением безопасных условий труда, оплачивать в размере средней заработной платы за все время простоя.

Ежегодно приказом по Организации определять должностных лиц, которых работники должны письменно предупредить о начале простоя.

6.4.16. Стремиться соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой не более чем 1:6.

6.4.17. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 30 числа расчетного месяца за первую половину, и до 15 числа месяца, следующего за расчетным, - за вторую половину.

6.4.18. Предоставлять ежемесячно профсоюзным комитетам Профсоюза информацию о выделении средств на оплату труда и другую информацию по социально-трудовым вопросам по запросу органа Профсоюза.

6.4.19. При выплате заработной платы извещать 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) утверждать по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6.5. Профсоюз обязуется:

6.5.1. Добиваться принятия решений органов государственной власти о повышении минимального размера оплаты труда, утверждения порядка повышения оплаты труда в связи с ростом цен, а также решения других социально-трудовых проблем в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.5.2. Осуществлять анализ уровня заработной платы, своевременности ее выплаты, занятости работников отрасли, выработать предложения по улучшению экономического положения Организаций и членов Профсоюза.

6.5.3. Содействовать урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда и занятости в Организациях.

6.5.4. Оказывать консультативную помощь членам Профсоюза по экономическим вопросам.

## VII. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

7.1. В целях развития кадрового потенциала работников Организации работодатель организует систему внутрипроизводственного обучения персонала, которая предусматривает повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров за счет Организации.

7.2. Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых рабочих непосредственно на производстве проводятся в пределах рабочего времени, установленного действующим законодательством для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

7.3. 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.).

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

7.5. 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.

7.6. Работодатели обеспечивают профессиональное обучение (профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, освоение вторых смежных профессий и др.) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

7.7. Стороны обязуются:

7.7.1. Содействовать Организациям в создании или совершенствовании существующих внутрифирменных систем подготовки и переподготовки кадров, направленных на повышение профессиональной компетентности работников, в процессе их трудовой деятельности.

7.7.2. Проводить работу с органами государственной власти:

- по расширению "Перечня государственных организаций, при поступлении на работу в которые по специальности, непосредственно по окончании образовательных учреждений высшего профессионального образования, на условиях полного рабочего дня гражданам предоставляется отсрочка от призыва на военную службу на время этой работы" за счет включения в него дополнительно ряда отраслевых организаций, находящихся в ведении Роспрома;

- по изменению подпункта "ж", п. 1, ст. 24 Федерального закона от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" с целью предоставления отсрочки от призыва на военную службу гражданам, поступившим на работу по специальности, непосредственно по окончании образовательных учреждений высшего профессионального образования, на условиях полного рабочего дня не только в государственные организации, но и в открытые акционерные общества, выполняющие государственные заказы.

## VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. В целях сохранения и развития потенциала организаций отрасли, повышения престижа радиоэлектронной промышленности, эффективного участия молодых работников (до

35 лет) и специалистов в работе отрасли, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи работодатели и Профсоюз:

8.1.1. Создают и всецело содействуют работе общественных молодежных советов (комиссий), советов молодых специалистов, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации.

8.1.2. Разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодежью, выделяют специальные фонды поддержки деятельности молодежных советов (комиссий).

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

8.1.4. Содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

8.1.5. Создают условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности. С целью сохранения преемственности кадрового потенциала организуют работу советов наставников.

8.1.6. Содействуют развитию молодежного движения в организациях, проведению в организациях, в регионах молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий "Лучший по профессии", "Лучший молодой специалист" и других форм работы с молодежью.

Обобщают и распространяют опыт работы молодежных организаций, направленной на привлечение молодых рабочих и специалистов к активному участию в деятельности Организаций.

8.1.7. На условиях, предусмотренных в коллективном договоре, предоставлять:

- выплаты единовременного пособия молодому работнику после окончания учебного учреждения (впервые поступившему на работу в Организацию) в размере не менее оклада по трудовому договору;

- персональные надбавки к оплате труда молодых работников и специалистов в размере не менее 1 МРОТ;

- доплаты к заработной плате молодым работникам, получающим образование без отрыва от производства, в размере не менее 1/2 МРОТ;

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

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

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

- трудоустройство военнослужащих, демобилизованных из рядов Вооруженных Сил Российской Федерации, ранее работавших в Организации, после их увольнения с военной службы по призыву в течение 6 месяцев и выплаты единовременного пособия данной категории работников;

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

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

- работникам, избранным в состав молодежного совета (комиссии), - освобождения от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей;

- выделяется ставка освобожденного работника в Организациях для работы с молодежью с численностью работающей молодежи свыше 1 тыс. человек.

8.1.8. В целях привлечения молодежи в Организации работодатели создают условия для стимулирования труда молодежи, заключают ученические договора в соответствии с главой 32 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляют профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, содействуют работе молодежных комиссий.

## IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

### 9.1. Работодатели:

9.1.1. С участием профсоюзных комитетов осуществляют работу по прогнозированию высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства работодатели совместно с органами Профсоюза разрабатывают соответствующие мероприятия.

9.1.2. Принимают решение о массовом высвобождении работников только после консультации с соответствующими органами Профсоюза.

9.1.3. При массовых увольнениях (одного и более процентов численности работающих в течение девяноста календарных дней) по сокращению численности или штата Организации, ликвидации Организации работодатель информирует об этом органы Профсоюза не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.1.4. Трехмесячный период работодатель и профком используют для проведения переговоров, обмена информацией и иной работы, направленной на снижение уровня сокращения работников, выполнение мероприятий по обеспечению занятости.

9.1.5. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства и снижения уровня безработицы работодатель по согласованию с профорганами Профсоюза разрабатывает мероприятия по:

- отказу от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- увольнению работников-совместителей;
- организации непрерывной переподготовки кадров;
- временному прекращению приема новых работников;
- использованию возможностей негосударственных пенсионных фондов для досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста;
- сокращению продолжительности рабочего дня (недели).

9.1.6. Принимают меры по формированию дополнительных рабочих мест для лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.

9.1.7. Оказывают содействие высвобождаемым работникам в организации самозанятости, а также занятости в сфере малого и среднего бизнеса.

9.1.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется законодательством о труде и занятости населения, а именно:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, с учетом гарантий, установленных статьей 180 ТК Российской Федерации, а также преимущественного права на оставление на работе, предусмотренного статьей 179 ТК Российской Федерации;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и профсоюзный комитет Организации;

- письменно предупреждает профсоюзный комитет Организации и каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в той же Организации с учетом его 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.

9.1.9. Работникам, высвобождаемым по сокращению численности или штата Организации, за два месяца до увольнения предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка с отнесением данных затрат на финансовые результаты организации.

9.1.10. Работникам, уволенным из Организации в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в данную Организацию в случае создания в ней новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемых Организациях.

9.1.11. При увольнении кадрового работника по сокращению численности или штата Организации выходное пособие за стаж работы выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер увеличения выходного пособия определяется в коллективном договоре с отнесением данных затрат на финансовые результаты организации.

9.1.12. Работникам, высвобождаемым из Организаций в связи с сокращением численности или штата, оказывается Организацией материальная помощь, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы на срок, оговоренный в коллективном договоре Организации, а также

право пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной Организации.

9.1.13. Работодатель при участии профсоюзного комитета Организации может создавать фонд социальной поддержки, за счет которого:

- оказывается материальная помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- оказывается материальная помощь всем высвобождаемым работникам Организации;

- производится доплата к стипендии безработным гражданам из числа высвобожденных работников в период их профессионального обучения по направлению органов службы занятости;

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

- производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника до наступления пенсионного возраста.

9.1.14. В случае, если высвобождаемый работник не имеет возможности трудоустройства на территории соответствующего региона и это вынуждает его к переезду в другой регион, Организация гарантирует возмещение всех расходов, предусмотренных коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором (контрактом).

9.1.15. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом Организации создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников и безработных в соответствии с техническим перевооружением и развитием Организаций, осуществляет разработку соответствующих учебных планов и программ.

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

9.1.17. 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.

9.1.18. 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.

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

## Х. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

10.1. Стороны обязуются:

Обеспечить проведение работ по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

10.2. Роспром:

10.2.1. Принимает участие в реализации целевых программ улучшения условий и охраны труда.

10.2.2. При заключении трудовых договоров с руководителями Организаций включает в них пункты об ответственности руководителя за выполнение мероприятий по охране труда.

10.3. Работодатели:

10.3.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников в соответствии с Федеральным законом от 17.07.99 N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации", с дополнениями и изменениями, внесенными Федеральными законами: ФЗ N 181 от 17.07.99, ФЗ N 10 от 02.01.2000, ФЗ N 141 от 25.10.2001, ФЗ N 196 от 13.12.2001, ФЗ N 17 от 11.02.2002, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными и отраслевыми целевыми и другими программами, Соглашением.

10.3.2. В Организациях разрабатывается необходимая нормативно-техническая документация, проводятся организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-

профилактические и другие необходимые мероприятия по предотвращению воздействия вредных факторов производственной среды на работников.

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

10.3.3. Организация обеспечивает разработку годовых программ улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий и согласовывает их с соответствующим органом Профсоюза.

Программа является неотъемлемой частью коллективного договора, предусматривающего средства на выполнение мероприятий этой программы.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Организации осуществляется в размере не менее 0,1% от суммы затрат на производство продукции, а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - 0,7% от суммы эксплуатационных расходов (ст. 19, п. 3 ФЗ "Об основах охраны труда в РФ").

10.3.4. 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 измерением параметров опасных и вредных производственных факторов, определением тяжести и напряженности трудового процесса с оценкой травмобезопасности производственного оборудования, обеспеченности средствами индивидуальной защиты и т.д.

Сертификация работ по охране труда в Организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда. Результаты аттестации доводятся до сведения работника и коллектива.

10.3.5. Государственный надзор и контроль за соблюдением в Организации требований нормативных правовых актов по охране труда осуществляется Федеральной инспекцией труда, а в Организации (объектах), подконтрольных федеральным надзорам, - еще и территориальными органами этих надзоров.

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

10.3.6. Работодатель организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников соответствующих профессий, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности), внеочередные 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 коллективными договорами.

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.

10.3.7. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.03.2003 N 126.

Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работнику за отработанную смену (рабочий день) независимо от ее продолжительности по перечню профессий и работ, устанавливаемому коллективным договором.

Выдача молока и других равноценных пищевых продуктов производится в порядке, предусмотренном Постановлением Минтруда России от 31.03.2003 N 13.

10.3.8. 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, за исключением случаев, связанных с работами по устранению нарушений требований безопасности и аварийных ситуаций и оговоренных паспортами, проектами и инструкциями по ведению работ.

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

10.3.10. 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 специально обученными, обеспеченными всеми необходимыми средствами защиты работниками.

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

10.3.11. 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;
- оплата не менее чем в двукратном размере последнего часа работы;
- предоставление дополнительного отпуска за вредные условия труда;
- обязательное использование средств индивидуальной защиты и др.

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

10.3.12. 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 (контрактах).

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

10.3.14. Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для исполнения возложенных на них функций предоставляется в течение рабочей смены свободное время, продолжительность и оплата которого оговаривается в коллективном договоре.

10.3.15. Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда возможно только с согласия профсоюзного комитета Организации.

10.3.16. Работодатель обязан проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73.

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

10.3.18. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляется за счет средств работодателя.

10.3.19. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло.

На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезжиривающие средства.

10.3.20. 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 за счет средств работодателя.

10.4. Работодатели и Профсоюз обязуются:

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

Перечень цехов, производств, рабочих мест, в которых имеется необходимость более частых замеров, определяется коллективным договором.

При наличии жалобы работника или иных данных, дающих основание предполагать ухудшение условий труда, связанных с превышением предельно допустимых норм, инструментальные замеры проводятся оперативно по требованию соответствующего профсоюзного органа. В этом случае результаты замеров администрация представляет профсоюзному органу незамедлительно после их окончания.

10.4.2. Устанавливать за счет собственных средств, направляемых на социальную сферу и оплату труда, единовременное пособие лицам, имеющим право на возмещение в связи с получением инвалидности в результате несчастного случая или профессионального заболевания по вине работодателя. Размер и порядок выплат определяется коллективным договором или нормативным актом Организации.

10.5. Профсоюз обязуется:

10.5.1. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы и представителей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

10.5.2. Оказывать первичным профсоюзным организациям, работодателям практическую и методическую помощь в улучшении условий и охраны труда, обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

## XI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

11.1. Для сохранения сложившейся в Организации системы гарантий, льгот и компенсаций, предоставляемых работникам из средств Организации, Стороны договорились:

11.1.1. Предпринимать меры по сохранению объектов культуры, спорта и отдыха, в том числе детских оздоровительных лагерей, не допускать их незаконного и необоснованного реперофилитрования, закрытия и передачи другим организациям.

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

11.2. Работодатели обязуются:

11.2.1. Финансировать объекты культуры, спорта, здравоохранения, отдыха, внешкольного образования, в том числе детские оздоровительные лагеря, находящиеся на балансе Организаций (входящих в уставный (складочный) капитал АО).

11.2.2. В соответствии с коллективным договором отчислять денежные средства на счет первичной организации Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со сметой, согласованной с первичной профсоюзной организацией, в размере не менее 1% от фонда оплаты труда из прибыли, оставшейся у Организации. Предусмотреть при заключении коллективного договора выделение финансовых средств из фондов Организации в размере не менее 1% от фонда заработной платы для оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей и частичную оплату в детские оздоровительные учреждения.

11.2.3. Предоставлять первичной профсоюзной организации (по ее просьбе) возможность бесплатного пользования объектами социально-культурного назначения по профилю их деятельности.

11.2.4. Выделять первичным профсоюзным организациям средства, недостающие для оплаты труда находящихся в штате профсоюзного комитета работников социально-культурной сферы, согласно утвержденной смете при наличии средств, остающихся в Организации после уплаты налога на прибыль.

11.2.5. Осуществлять пенсионное, социальное и медицинское страхование работников.

Своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации и Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации.



Федерации, информировать работников о начисленных и уплаченных страховых взносах в их пользу.

11.2.6. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд Российской Федерации, информировать работников о применении списков производств, работ, профессий, должностей, показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

11.2.7. При формировании социального пакета и других компенсационных выплат за счет средств Организации привлекать для участия и контроля первичные организации Профсоюза в соответствии с коллективным договором.

Оплачивать в пределах финансовых возможностей социальный пакет работника, включающий:

11.2.7.1. Договоры добровольного медицинского страхования, дополнительного пенсионного обеспечения.

11.2.7.2. Организацию питания работников.

11.2.7.3. Прикрепление к оздоровительным комплексам.

11.2.7.4. Санаторно-курортное лечение и оздоровление, отдых работников, оплату частичной стоимости путевок в детские оздоровительные учреждения.

11.2.8. Совместно с профсоюзными организациями предусматривать включение в коллективные договоры следующих льгот для работников с отнесением затрат на финансовые результаты деятельности Организации:

11.2.8.1. Выплату единовременного пособия (вознаграждения) при уходе на пенсию (по возрасту или за выслугу лет) в зависимости от стажа работы на предприятии и его трудового вклада. Минимальный размер вознаграждения устанавливать на уровне среднемесячного заработка. При этом конкретный размер для каждого работника определять индивидуально.

11.2.8.2. Выплату работникам единовременных вознаграждений за долголетнюю и безупречную работу на одном (данном) предприятии.

11.2.8.3. Нести расходы по ритуальным услугам в связи со смертью работника.

11.2.9. Устанавливать в пределах финансовых возможностей дополнительные льготы и выплаты, оговариваемые в коллективном договоре, сверх предусмотренных законами и законодательными актами и нормативными документами Российской Федерации:

- по беременности и родам;
- в связи с рождением ребенка;
- по уходу за малолетними детьми;
- работникам, имеющим трех и более детей (до 16 лет);
- в связи со свадьбой работника и его детей;
- в связи с похоронами близких родственников.

11.2.10. Предоставлять работнику по его заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск до 3-х дней в случаях:

- собственной свадьбы и свадьбы своих детей;
- рождения ребенка;
- смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры, бабушка, бабушка).

11.2.11. Предоставлять в первый день учебного года оплачиваемый отпуск матери (отцу) учащихся младших классов.

11.2.12. Аккумулировать выделение финансовых средств на приобретение жилой площади для работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, или для предоставления субсидий, займов, льготных кредитов и других компенсационных выплат согласно оговоренному в коллективном договоре порядку и действующему законодательству.

11.2.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке.

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

11.2.14. 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 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами.

11.2.15. Производить перерасчет размеров выплат потерпевшим, по возмещению вреда, исходя из новых тарифных ставок (окладов), предусмотренных Соглашением, коллективным договором.

11.2.16. Индексировать определенный в соответствии с пунктами 11.2.14 и 11.2.15 размер выплат по возмещению вреда в связи с повышением стоимости жизни в порядке, предусмотренном коллективным договором.

11.2.17. Предусматривать в коллективных договорах за счет собственных средств Организаций увеличение денежных сумм в возмещение вреда, компенсаций дополнительных расходов и единовременных пособий.

11.2.18. Лицам, получающим пенсию по инвалидности, наступившей вследствие увечья или профессионального заболевания, возникшего в связи с Чернобыльской катастрофой, производить за счет собственных средств Организации дополнительные выплаты в возмещение вреда в размере возмещения фактического ущерба, в соответствии с порядком и условиями, определенными коллективными договорами.

11.2.19. Производить за счет Организаций перевозку в лечебные учреждения работников Организаций, заболевших или получивших травму на месте работы.

11.2.20. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), работодатель обязуется:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка;
- выплатить 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.

11.2.21. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивать единовременное пособие в размере не менее среднемесячного заработка умершего.

11.2.22. Работникам Организации вознаграждение за выслугу лет выплачивать в порядке и размерах, определяемых Положением, утвержденным работодателем совместно с профсоюзным комитетом Организации.

11.2.23. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом и учетом возможностей Организации:

- 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 Организации;
- содействует в обеспечении работников горячим питанием;
- содействует выделению работникам Организации 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 Организации предусматриваются в коллективном договоре с учетом финансовых возможностей Организации.

## XII. СТРАХОВАНИЕ

12.1. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Организации осуществляется работодателем через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

12.2. Работодатель регистрируется и, в установленные сроки, перечисляет единый социальный налог (взнос), единый налог на вмененный доход для определенных видов деятельности в части, подлежащей зачислению в государственные внебюджетные фонды, и страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствующие бюджеты государственных внебюджетных фондов в размерах, установленных законодательством.

12.3. 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.

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

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

12.5. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в Организации образовывается комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и профсоюзного комитета Организации или избираются уполномоченные по социальному страхованию.

### XIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Законами Российской Федерации: "Трудовым кодексом Российской Федерации", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими нормативными актами, настоящим Соглашением и коллективным договором.

13.1. Работодатели признают:

13.1.1. Право Профсоюза на осуществление в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и право Профсоюза требовать устранения работодателем выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации.

13.1.2. Право представителей органов Профсоюза на посещение рабочих мест работников.

13.1.3. Право органов Профсоюза на информацию.

Для ведения коллективных переговоров работодатель представляет органу Профсоюза, по запросу, информацию по экономическим и социально-трудовым вопросам деятельности.

13.1.4. Гарантии работникам, избранным (делегированным) в органы Профсоюза и не освобожденным от основной работы, в том числе:

13.1.4.1. Работники, входящие в состав органов Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов Профсоюза в подразделениях Организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа Профсоюза.

13.1.4.2. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов Профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего органа Профсоюза, а председателей первичных профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего органа Профсоюза.

13.1.4.3. Члены выборных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители организаций Профсоюза в совместных комиссиях с работодателем освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей, для участия в работе их выборных органов, а также на время профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников Организаций - членов ЦК Профсоюза - не менее 10 рабочих дней в год, а также представителей Организаций - членов комиссий со стороны Профсоюза при подготовке и заключении Федерального отраслевого соглашения, коллективных договоров - не менее 7 рабочих дней.

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

13.1.5. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в органы Профсоюза:

13.1.5.1. Работникам, освобожденным от работы в Организации в связи с избранием их на выборную профсоюзную должность, после окончания срока полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же Организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации ее правопреемник, а в случае ликвидации Организации - соответствующая организация Профсоюза, с которой работник находился в трудовых отношениях, сохраняют за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

13.1.5.2. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборные органы организаций Профсоюза, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Организации в соответствии с коллективным договором.

13.1.5.3. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав органов Профсоюза, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев: получения согласия органов Профсоюза, полной ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения.

13.1.6. Совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

13.2. Работодатели обязуются:

13.2.1. Предоставлять выборному профсоюзному органу Профсоюза в бесплатное пользование помещения с оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и проведения собраний работников, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; транспортные средства и средства связи, оргтехнику.

Другие улучшающие условия для деятельности профорганов могут быть предусмотрены коллективным договором.

13.2.2. Перечислять при наличии письменных заявлений работников - членов Профсоюза на счет организаций Профсоюза бесплатно ежемесячно членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств. Заявления работников сохраняют свою силу при смене собственника Организации и работодателя.

В Организации, в которой заключен коллективный договор или распространяется действие Соглашения, работодатель по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации Профсоюза установленный взнос "Солидарности" из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

Перечисление денежных средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. В случае несвоевременного или не в полном объеме перечисления взносов работодатель выплачивает соответствующим организациям Профсоюза пени в размере, установленном в коллективном договоре, но не ниже размера учетной ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации на день удержания взносов или на день фактического их возврата.

13.2.3. Содействовать обеспечению при реорганизации предприятий условий функционирования первичных организаций Профсоюза, их правопреемство на заключение коллективного договора.

13.2.4. Предусматривать выделение средств на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии, на обучение представителей сторон социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Российской Федерации от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

#### XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. Стороны обязуются:

14.1.1. Создать постоянно действующую комиссию (далее - Отраслевая комиссия) по координации действий, контролю, реализации и корректировке обязательств по настоящему Соглашению.

14.1.2. Взаимодействовать в форме социального диалога по разработке и реализации единой социально-экономической политики в отрасли.

При проведении контроля настоящего Соглашения представители Сторон обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию.

14.1.3. Оказывать трудовым коллективам всестороннее содействие по заключению соглашений и коллективных договоров в Организациях.

В течение 3 месяцев со дня подписания настоящего Соглашения обеспечить заключение (корректировку) коллективных договоров в Организациях.

14.1.4. Освещать в средствах информации промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров Организаций.

14.2. Стороны признают:

14.2.1. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также соответствующие органы по труду, уполномоченные органы Профсоюза и работодателей, которые вправе обратиться по существу вопроса к представителю другой Стороны Соглашения или в Отраслевую комиссию.

14.2.2. При невыполнении положений Соглашения:

- в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение;

- соответствующие органы Сторон направляют представителю нарушителю об устранении этих нарушений, которое им рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## XV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

15.1. Ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений в действующее Соглашение и (или) нарушение сроков проведения переговоров, необеспечение работы соответствующей Отраслевой комиссии предусмотрена статьями 54 и 55 Трудового кодекса Российской Федерации и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (статьи 5.28 - 5.33).

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

## XVI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. В случае отсутствия в Организации, интересы которой представлены Сторонами Соглашения, коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

16.2. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих Организаций и органов в течение 1 месяца со дня его подписания.

16.3. Соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

Подписано 22 декабря 2005 года в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Руководитель  
Федерального агентства  
по промышленности  
Б.С.АЛЕШИН  
22 декабря 2005 года

Председатель Российского  
профсоюза работников  
радиоэлектронной  
промышленности  
В.Е.МАРКОВ  
22 декабря 2005 года

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Регистрационный N 350-ТЗ от 10.02.2006.

---