

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ СУДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2006 - 2008 ГОДЫ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Статус Отраслевого соглашения.

Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) является правовым актом, регулирующим на договорной основе организацию, условия, оплату и охрану труда, занятость, социальные гарантии, а также другие вопросы социально-трудовых отношений в отрасли, отнесенные действующим законодательством Российской Федерации к компетенции сторон - участников Соглашения, и направлено на развитие социального партнерства и эффективности работы предприятий и организаций отрасли.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя - Российского профсоюза работников судостроения (далее - Профсоюз);

работодатели в лице их представителя - Федерального агентства по промышленности (далее - Агентство).

1.3. Стороны обязуются содействовать созданию отраслевого объединения работодателей, обеспечить в пределах своей компетенции выполнение обязательств, закрепленных Генеральным соглашением, заключенным между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, и настоящим Соглашением.

Стороны содействуют заключению коллективных договоров в организациях любой формы собственности и оказывают организациям и коллективам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннюю поддержку.

1.4. Действие Соглашения распространяется:

- на работников и работодателей судостроительной промышленности (далее - организации), уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени и на организации, подведомственные Агентству;

- на органы государственной власти в пределах взятых ими на себя обязательств;

- на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.5. Срок действия Соглашения. Настоящее Соглашение заключено на три года и вступает в силу с момента его подписания.

1.6. Отраслевое соглашение, коллективный и трудовой договоры.

1.6.1. Отраслевое соглашение. Предметом Соглашения являются общие принципы (условия, положения) по оплате труда, условиям и охране труда, режимам труда и отдыха, развитию социального партнерства, трудовым гарантиям и льготам работникам.

Цель настоящего Соглашения состоит в том, чтобы при выполнении принятых двухсторонних обязательств обеспечить наиболее полные условия для деятельности организаций, социальное и материальное благополучие работников и их семей.

1.6.2. Соотношение условий Соглашения и коллективных договоров. Реализация положений данного Соглашения обязательна для всех руководителей организаций и профсоюзных органов, на которые оно распространяется.

Положения, условия и нормы Соглашения являются минимальными и обязательными. Они не могут быть изменены в региональных и территориальных отраслевых соглашениях, коллективных и трудовых договорах в сторону ухудшения.

1.6.3. Соотношение условий Соглашения и трудового договора. Трудовой договор работника не может содержать положения и нормы, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными действующим законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.

Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата работников организации, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания, производится с обязательным участием выборного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 82 Трудового кодекса РФ (с учетом мотивированного мнения), или в ином порядке, предусмотренном законодательством.

Формы и виды более благоприятных условий найма отдельных работников по сравнению с предусмотренными в коллективных договорах устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

II. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Основные положения. Для повышения заинтересованности работников в стабильной и успешной деятельности организаций и обеспечения их прав и гарантий, в области оплаты труда, стороны обязуются проводить политику, 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 и роста производительности труда.

2.1.1. Минимальный размер оплаты труда за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека по Российской Федерации.

На предприятиях, где минимальный размер оплаты труда ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, работодатель совместно с РПРС разрабатывает программу поэтапного его увеличения, которая включается в коллективный договор, при этом первоначальный минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ, умноженного на коэффициент 1,5.

2.1.2. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы. Реализацию ст. 134 Трудового кодекса РФ в организациях отрасли рекомендуется осуществлять в следующих формах:

- ежеквартальный пересмотр минимальной заработной платы пропорционально росту прожиточного минимума трудоспособного населения с соответствующей индексацией всех тарифных ставок и должностных окладов;

- ежеквартальную индексацию всех тарифных ставок и окладов в организации на величину инфляции, превышающей пороговое значение 1,5% за квартал.

Конкретная форма индексации устанавливается коллективным договором.

2.1.3. Недопустимость случаев задержки выплаты заработной платы. Работодатели - руководители организаций обязуются не допускать нарушения сроков выплаты заработной платы, оговоренных в коллективных договорах, и несут ответственность в случае задержек в установленном законодательством порядке. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы в общих случаях, указанных в ст. 142 Трудового кодекса РФ, а также в организациях (производствах, цехах, участках), отнесенных к действию данной статьи правовыми нормативными актами.

2.1.4. Сроки выплаты заработной платы. Заработная плата на предприятиях отрасли выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Установленные сроки выплат заработной платы и аванса фиксируются в коллективном договоре.

2.1.5. Компенсация за задержку выплаты заработной платы. Механизм и конкретный размер денежной компенсации за несвоевременную выплату работодателем заработной платы и других выплат устанавливаются в коллективном договоре с соблюдением требований ст. 236 Трудового кодекса РФ.

2.1.6. Стимулирующие выплаты. В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса РФ системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и предусматриваются коллективным договором организации.

2.2. Система оплаты труда.

2.2.1. Тарифная система оплаты труда рабочих. Минимальная тарифная ставка (оклад) работника неквалифицированного труда (не тарифицируемого разрядами), отработавшего полностью норму рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе и выполнившего трудовые обязанности, устанавливается не ниже минимальной заработной платы, действующей в организации.

Минимальные тарифные ставки тарифных разрядов устанавливаются путем умножения минимальной тарифной ставки (оклада) на тарифные коэффициенты отраслевой тарифной сетки оплаты труда рабочих, приведенной в Приложении 1.

Отнесение профессий рабочих к тарифным группам, указанным в Приложении 1, осуществляется на договорной основе и устанавливается коллективным договором.

Примечание: Стороны пришли к соглашению о проведении консультаций по созданию единого отраслевого справочника тарифных групп оплаты труда рабочих по профессиям и специальностям.

Тарификация работ и рабочих по тарифным разрядам производится на основе действующего единого тарифно-квалификационного справочника.

2.2.2. Оплата труда специалистов и служащих отрасли. Фиксированный размер оплаты труда (оклад) руководителей, специалистов и служащих отрасли устанавливается по должностям в зависимости от сложности предусмотренных должностями трудовых обязанностей и квалификации работника. Характеристики должностей для междолжностного и внутридолжностного квалификационного категорирования по оплате труда рекомендованы Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 21 августа 1998 г. N 37.

Для сохранения в отрасли обоснованных соотношений в оплате труда между различными категориями должностей стороны считают целесообразным устанавливать минимальные должностные оклады для низшей должности категории "другие служащие" с коэффициентом не ниже 1,3, для низшей должности категории "специалисты" с коэффициентом не ниже 1,5 по отношению к минимальной заработной плате, установленной в соответствии с п. 2.1.1 Соглашения.

2.2.3. Оплата труда научных работников. Минимальный оклад должности "младший научный сотрудник" стороны считают целесообразным устанавливать с коэффициентом не ниже 1,7 по отношению к минимальной заработной плате, установленной в соответствии с п. 2.1.1 Соглашения.

Рекомендуется сохранить соотношения в оплате труда научных работников различной квалификации, сложившиеся в отрасли к настоящему времени.

2.2.4. Прочие расходы на персонал. В случаях, установленных законодательством, объемы и источники иных расходов работодателя на персонал, вытекающие из его обязанностей согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ или из договорных обязательств с работниками (по вопросам профессиональной подготовки и переподготовки кадров, охраны труда и т.д.), предусматриваются на финансовый год коллективным договором (ежегодными приложениями к нему).

2.2.5. Заработная плата сдельщиков, повременщиков, оплата труда которых производится по часовым тарифным ставкам, работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени за нерабочие праздничные дни, предусмотренные ст. 112 Трудового кодекса РФ, начисляется исходя из уровня не ниже их среднего размера заработной платы.

2.3. Нормирование труда.

2.3.1. Основные требования к нормам труда. Нормы труда - нормы времени, выработки, обслуживания - устанавливаются для рабочих и служащих работодателем организации с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии с действующей на предприятии нормативной базой.

2.3.2. Замена и пересмотр норм труда осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

2.3.3. Ограничение пересмотра норм труда. Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2.3.4. Обязательность пересмотра норм труда при проведении работодателем мероприятий, повышающих производительность труда и эффективность производства. При проведении работодателем мероприятий по повышению технического уровня производства, дающих экономический эффект и рост производительности труда на конкретном рабочем месте, производится пересмотр действующих на данном рабочем месте норм труда в соответствии с законодательством.

III. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

3.1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах.

Взаимные обязательства работодателя и работников предприятий (организаций) по обеспечению безопасных и здоровых условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 17.07.1999 N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации", Федеральным законом от 12.01.96 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", Постановлением Правительства Российской Федерации от 23.05.2000 N 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда", другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами подлежат безусловному выполнению. Дополнительные обязательства работодателя оговариваются в коллективном договоре.

3.2. В организациях разрабатывается необходимая нормативно-техническая документация, проводятся организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и другие необходимые мероприятия по предотвращению или снижению воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды на работников.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях независимо от организационно-правовых форм осуществляется в размере не менее 0,1 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - в размере не менее 0,7 процента суммы эксплуатационных расходов.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

3.3. Работодатель в сроки, определенные коллективным договором организации, но не реже одного раза в пять лет, проводит с участием представителя(ей) выборного профсоюзного органа аттестацию рабочих мест с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов с оценкой травмобезопасности производственного оборудования, обеспеченности средствами индивидуальной защиты и т.д., с последующей сертификацией работ по охране труда.

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия.

3.4. По результатам аттестации рабочих мест в организациях для оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенных размерах разрабатывается перечень рабочих мест, который определяется коллективным договором или локальными нормативными актами, а также план мероприятий по улучшению условий труда на этих рабочих местах.

3.5. Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в порядке, установленном ст. 117 ТК РФ, а при предоставлении таких отпусков работникам на основании части два ст. 116 ТК РФ (с учетом производственных и финансовых возможностей организации) на основании перечней работ, профессий и должностей, предусматриваемых коллективным договором или локальными нормативными актами организации.

3.6. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, обязан организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.

3.7. При отказе работника от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ работника от выполнения, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

3.8. Работодатель обязуется осуществлять перевод работника на другую работу, которому по заключению медико-социальной экспертизы установлена утрата

профессиональной трудоспособности либо по заключению клинико-экспертной комиссии лечебного учреждения установлены противопоказанные факторы труда в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

3.9. Работодатель обязан информировать работников, а также знакомить вновь поступающих на предприятие о нормативных требованиях охраны труда, в т.ч. на предприятии в целом, о существующем риске повреждения здоровья и мерах, принимаемых по защите работника от неблагоприятного воздействия микроклимата вредных и опасных факторов производственной среды, о режимах труда и отдыха, о льготах и компенсациях за условия труда, полагающихся средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также предоставлять указанную информацию каждому работнику по его просьбе.

3.10. Работодатель предоставляет уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда не менее трех часов рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка для осуществления контрольной деятельности.

По результатам работы уполномоченным лицам по охране труда в качестве поощрения могут быть предоставлены дополнительные дни к отпуску.

Количество предоставляемых дней или размеры материального поощрения определяются коллективным договором.

3.11. Работодатель представляет профсоюзным органам (профсоюзным комитетам) сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях, сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (формы статистической отчетности N 7-травматизм и N 1-Т - условия труда).

3.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где имеются стойкие отклонения параметров производственной среды от действующих санитарно-гигиенических нормативов, дополнительные компенсации (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, доплаты, лечебно-профилактическое питание, молоко и т.п.) сверх предусмотренных законодательством устанавливаются в коллективном договоре.

При улучшении условий труда дополнительные компенсации сокращаются или отменяются в установленном порядке.

3.13. Дополнительное страхование жизни и здоровья работников, занятых в особо тяжелых и особо вредных условиях труда, может быть установлено коллективным договором.

3.14. 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, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации и "Типовыми отраслевыми нормами...".

3.15. Установленные в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, коллективными договорами перечни рабочих инструментов и приспособлений, приборов, средств индивидуальной и коллективной защиты, необходимые в процессе труда, выдаются работнику бесплатно за счет средств работодателя.

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

IV. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Дополнительные отпуска. Работодатель предоставляет работникам к отпуску в 28 календарных дней дополнительные отпуска по основаниям, предусмотренным ст. ст. 116, 119 Трудового кодекса РФ. Порядок и условия предоставления отпусков определяются коллективным договором. При этом длительность дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день устанавливается в зависимости от предполагаемой длительности переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени и других критериев (по должностям) и фиксируется в коллективном договоре.

4.2. Использование ежегодного отпуска по частям. Допускается по согласованию между работником и работодателем использование ежегодного отпуска по частям, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3. Предоставление однодневного отпуска родителям детей - школьников младших классов. Работодатель предоставляет однодневный оплачиваемый отпуск, выпадающий на первый день занятий, одному из родителей (как правило, матери), имеющих детей - школьников младших классов (до 10 лет). Порядок его предоставления устанавливается коллективным договором.

V. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации, особенно молодежи, работодатель организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет средств организации.

5.2. 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.

5.3. По окончании профессионального обучения на производстве рабочему присваивается квалификация (разряд, класс, категория и т.д.) и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

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

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

5.6. Агентство обязуется совместно с РПРС проводить работу по восстановлению практики присвоения работникам отрасли звания "Почетный судостроитель".

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Гарантии занятости. Работодатели - руководители организаций отрасли должны принимать меры по недопущению случаев массового высвобождения работников.

Вопросы массового высвобождения работников (2,5 и более процентов численности в течение квартала) вследствие сокращения объемов производства, реконструкции, конверсии военного производства или технического перевооружения решаются с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

Коллективным договором могут быть предусмотрены дополнительные условия, порядок согласования с выборным профсоюзным органом принятия работодателем решения о массовом высвобождении работников.

Работодатель обеспечивает профессиональное обучение (профессиональную переподготовку и повышение квалификации) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

6.2. Работодатель совместно с профсоюзным органом и Фондом занятости принимает меры по формированию дополнительных рабочих мест для лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.

6.3. Защита интересов работников градообразующих предприятий. В случае фактического сокращения бюджетного финансирования (более чем на 20% по отношению к предыдущему году в сопоставимых ценах) на производство и поставку вооружения и военной техники - выполнение Государственного оборонного заказа для градообразующих предприятий отрасли, на которых занята основная часть трудоспособного населения, стороны Соглашения обязуются разработать мероприятия по стабилизации социально-экономического положения этих городов и поселков, представить их в Правительство РФ и принять все доступные меры для утверждения этих мероприятий. Предложения должны включать необходимые компенсации, льготы и порядок социальной защиты работников этих предприятий и членов их семей, в том числе переобучение, переселение в другие регионы, льготное пенсионное обеспечение и другие необходимые меры.

6.4. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время для поиска работы. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем.

6.5. Преимущественное право приема на работу при восстановлении производства. При восстановлении производства работники организации, уволенные по сокращению штатов, в т.ч. в связи с конверсией, при прочих равных условиях имеют право преимущественного приема на работу в течение 3-х лет с даты увольнения.

Для восстановления квалификации работников коллективным договором могут предусматриваться краткосрочные курсы профессиональной переподготовки, финансируемые за счет собственных средств предприятия.

6.6. Работникам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с коллективным договором может оказываться организацией материальная помощь, а также может сохраняться право пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной организации.

6.7. Работодатель при участии выборного профсоюзного органа организации может включить в коллективный договор положения о создании фонда социальной поддержки работников, статьи расходов которого определяются условиями коллективного договора.

6.8. Работодатель, с учетом мнения профсоюзного органа, создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

6.9. Работникам, проработавшим в организации 10 и более лет, коллективным договором может быть установлено выходное пособие в повышенном размере.

VII. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

7.1. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа в организации регламентируются статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации и могут улучшаться и развиваться по взаимному согласию сторон, в коллективных договорах.

7.2. Права профессионального союза. Права Профсоюза определяются действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами, заключенными на предприятиях.

7.2.1. Необоснованность отказа при приеме на работу. Профсоюзная принадлежность и участие в профсоюзной деятельности не может считаться основанием для отказа в приеме на работу и для увольнения.

7.2.2. Право Профсоюза на получение информации. Профсоюзные органы имеют право на получение информации по социально-трудовым вопросам и других необходимых сведений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и гарантируют сохранение конфиденциальности полученной информации.

7.2.3. Гарантии для профсоюзного актива на время выполнения общественных обязанностей. Работодатель не препятствует привлечению в рабочее время членов выборного профсоюзного органа для выполнения поручений, возложенных на них Профсоюзом.

Работодатель гарантирует сохранение им места работы и среднего заработка во время выполнения профсоюзных поручений.

Конкретное время для выполнения поручений оговаривается коллективным договором.

7.2.4. Оплата труда работников профкома. Установленные на предприятиях социальные гарантии и льготы распространяются на выборных освобожденных работников профкома. Применение поощрительных систем для выборных освобожденных работников профкома устанавливается коллективным договором.

7.2.5. Защита интересов членов Профсоюза.

Профсоюз берет на себя защиту и представление интересов членов Профсоюза в части обеспечения их трудовых и социально-экономических прав, в т.ч. предоставление бесплатной юридической помощи и консультаций.

Профсоюз по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией.

Агентство информирует Российский профсоюз работников судостроения об освобождениях от занимаемой должности и назначениях на должности руководителей федеральных государственных унитарных предприятий. Включает представителя Профсоюза с правом совещательного голоса в состав конкурсной комиссии при назначении руководителя на конкурсной основе.

Требования Профсоюза по расторжению трудового договора с руководителями организаций рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

7.3. Обязанности Профсоюза. Профсоюз обязуется содействовать администрации в укреплении трудовой дисциплины, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка на

предприятиях и не допускать прекращения работы работниками при трудовых спорах (конфликтах) без соблюдения установленного законом порядка их разрешения.

7.4. Система удержания профсоюзных взносов. Работодатель обязуется обеспечить организацию безналичной системой удержания профсоюзных взносов в организациях отрасли по личным письменным заявлениям членов Профсоюза, перечислять денежные средства на счета первичных организаций и РПРС одновременно с выдачей заработной платы.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Отчисление средств профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу. Для проведения культурно-массовой и физкультурной работы администрация отчисляет профсоюзным органам денежные средства.

Конкретный размер отчислений определяется коллективным договором.

8.2. Социальные гарантии. Порядок использования объектов соцкультбыта, находящихся на балансе предприятия, работниками предприятия и членами их семей, порядок обеспечения их жильем, дополнительным медицинским обслуживанием определяется работодателем с учетом мнения профоргана и фиксируется в коллективном договоре.

8.3. Дополнительное пенсионное обеспечение.

Стороны Соглашения признают целесообразным развитие сотрудничества по использованию негосударственного пенсионного обеспечения для отдельных возрастных и профессиональных групп работников в связи с переходным периодом реформирования государственной пенсионной системы.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

9.1. Контроль за ходом выполнения Соглашения производится комиссией, сформированной сторонами на принципе равного представительства. При выявлении нарушений выполнения Соглашения стороны обязаны провести взаимные консультации и принять решение, которое является обязательным к исполнению.

9.2. Отраслевая система информации по подготовке, заключению и исполнению соглашений. Обязанность сбора, обработки и снабжения участников Соглашения информацией, необходимой для контроля за ходом его выполнения, подготовки проектов и заключения соглашений, возлагается на Агентство и Профсоюз. Указанные стороны разрабатывают типовую форму (Приложение 2) информационной справки, включающую в себя перечень основных показателей, характеризующих выполнение Соглашения.

Работодатели совместно с профсоюзами предприятий обязуются ежеквартально предоставлять в Профсоюз справку по форме Приложения 2 и несут ответственность за ее достоверность.

Комиссия по контролю за выполнением Федерального отраслевого соглашения обязана оформлять свои решения по вопросам Соглашения соответствующими протоколами. Протоколы комиссии в месячный срок доводятся до тех организаций и профсоюзных органов, чьи интересы затронуты принятыми комиссией решениями. Комиссия обязана ознакомить с данными протоколами также любую организацию либо профсоюзный орган - участников Соглашения по их требованию.

Профсоюзные органы осуществляют сбор и обработку дополнительной информации о выполнении Соглашения в ходе проведения колдоговорных кампаний и отчетов о выполнении коллективных договоров.

Указанная информация передается сторонам Соглашения по их запросам.

9.3. В случае нарушения сторонами условий Соглашения соответствующие органы сторон направляют представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

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

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Действующее Соглашение открыто для присоединения к нему работников и работодателей, изъявивших на то свое согласие.

10.2. Порядок внесения изменений и дополнений в Соглашение.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение другой стороне о возобновлении переговоров. Переговоры возобновляются в течение семи календарных дней с момента получения предложения. Предложенное изменение или дополнение принимается лишь по общему решению сторон. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить действие принятых на себя обязательств.

10.3. В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

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

10.5. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного Соглашением, и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации в Минтруде России.

10.6. Подготовка проекта следующего Соглашения.

По инициативе одной из сторон партнеры должны начать вести переговоры о заключении нового Соглашения за три месяца до истечения срока действия настоящего.

Председатель
Российского профсоюза
работников судостроения
В.Е.МАКАВЧИК

Руководитель Федерального
агентства по промышленности
Б.С.АЛЕШИН

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Регистрационный N 36/06-08 от 07.12.2005.

Руководитель
Федеральной службы
по труду и занятости
М.А.ТОПИЛИН

Приложение 1
к Соглашению на 2006 - 2008 годы

ТАРИФНАЯ СЕТКА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СУДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Тарифная группа (группа сложности труда)	Тарифный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Тарифный коэффициент							
I	1,42	1,56	1,7	1,93	2,2	2,56	2,7	2,84
II	1,34	1,47	1,61	1,81	2,08	2,41		
III	1,2	1,31	1,44	1,62	1,86	2,16		
Неквалифицированный труд (не требующий спецподготовки и не тарифицируемый разрядами) - 1,0								

Примечание.

Возможна дифференциация коэффициентов тарифного разряда в пределах величин, установленных соседними разрядами.

Приложение 2
к Соглашению на 2006 - 2008 годы

СПРАВКА
о ходе выполнения Отраслевого соглашения
за ____ квартал ____ г.
в _____
(полное наименование организации)

N п/ п	Пункт Отраслевого соглашения	Наименование показателя	Порядок расчета (определения) показателя	Еди- ница изме- рения	Фак- тиче- ское зна- чение
1	п. 6.1. Гарантии занятости	Сокращение численности или штата работников организации	<p>а) за отчетный квартал</p> $\left(\frac{\text{Ч} : \text{Ч}}{\text{у ср.сп}} \right) \times 100,$ <p>где: Ч - численность работни- у ков, с которыми расторгнут трудовой договор в течение квартала по инициативе ра- ботодателя в связи с со- кращением численности или штата работников организа- ции, чел.; Ч - среднесписочная ср.сп численность работников за квартал, чел.</p> <p>б) с начала отчетного года - рассчитывается аналогично показателю "а" по данным с начала отчетного года</p>	%	
2	п. 6.2. Неполная занятость	Потери рабо- чего времени из-за приме- нения рабо- тодателем режима не- полной заня- тости	$\left[\frac{\Phi}{\text{н.з}} : \left(\frac{\Phi}{\text{н.з}} + \frac{\Phi}{\text{н.з}} \right) \right] \times 100,$ <p>где: Φ - фонд рабочего н.з времени, не отработанный работниками в течение квартала в связи с введе- нием работодателем режима неполной занятости, чел.-час; Φ - фактический фонд ра- Φ бочего времени, отработан- ный работниками в течение квартала, чел.-час</p>	%	

3	п. 2.1.1. Минимальная заработная плата	<p>а) Минимальная тарифная ставка (оклад) работника</p> <p>б) Наименьшая начисленная заработная плата работника</p> <p>в) Средняя заработная плата 1-го работника организации за квартал и с нарастающим итогом</p>	<p>Минимальная месячная тарифная ставка, оклад работника, установленная коллективным договором или локальным нормативным актом организации (без районных коэффициентов и иных надбавок) с указанием даты введения в действие</p> <p>Наименьшая по организации за текущий квартал заработная плата (включающая тарифную и надтарифную части), начисленная работнику за полностью отработанное время</p> <p>Определяется за отчетный квартал по методике, установленной органами статистики для расчета средней заработной платы работников организации</p>	руб./мес.	
4	п. 2.2.2. Оплата труда специалистов и служащих отрасли	<p>а) Наименьший должностной оклад работника, отнесенного к категории "специалисты"</p> <p>б) Наименьший должностной оклад работника, отнесенного к категории "другие служащие"</p>	<p>Указывается названный должностной оклад, установленный коллективным договором или локальным нормативным актом организации</p> <p>Указывается названный должностной оклад, установленный коллективным договором или локальным нормативным актом организации</p>	руб./мес.	
5	2.1.4. Недопустимость случаев задержки выплаты заработной платы	<p>а) Задолженность организации по заработной плате</p> <p>б) Общий период задержки выплаты заработной платы</p>	<p>Указывается общая сумма кредиторской задолженности организации персоналу по заработной плате (за минусом устойчивого пассива месяца, предшествующего составлению баланса)</p> <p>Указывается общее количество календарных дней задержки выплаты заработной платы, начиная с дня, следующего за первым днем нарушения срока выплаты заработной платы, установ-</p>	тыс. руб.	дней

			ленного коллективным догово- вором		
6	2.1.6. Компенсация за задержку выплаты за- работной платы	Денежные компенсации за несвоев- ременную выплату ра- ботодателем заработной платы и дру- гих выплат	Указывается общая сумма полученных работниками с начала года денежных ком- пенсаций за несвоевременную выплату заработной платы и других выплат	тыс. руб.	

Руководитель предприятия

(фамилия, и.о.)

Председатель первичной
профсоюзной организации

(фамилия, и.о.)
