

**Председатель профсоюза
машиностроителей
Российской Федерации**

Н.П. Шатохин

**Руководитель Федерального агентства
по техническому регулированию
и метрологии**

Г.И. Элькин

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ПО
ТЕХНИЧЕСКОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ И МЕТРОЛОГИИ
НА 2012-2014 ГОДЫ**

Москва

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ПО ТЕХНИЧЕСКОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ И МЕТРОЛОГИИ НА 2012-2014 ГОДЫ

I. Основные положения и понятия

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии (далее - Росстандарта), заключенное между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом уровне в пределах их компетенции и в соответствии с законодательством Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 – 2013 годы, основными направлениями бюджетной политики Российской Федерации, Уставом профсоюза машиностроителей Российской Федерации (далее - Профсоюз) устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам организаций Росстандарта и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей, на рост реальных доходов работников.

1.2. Соглашение распространяет свое действие на работодателей и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, на организации, находящиеся в ведении Росстандарта.

1.3. На федеральных государственных служащих Росстандарта распространяются положения Соглашения, которые не противоречат нормам, установленным Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.

1.4. Обязательства Соглашения реализуются на местах руководителями организаций, а также территориальными и первичными организациями профсоюза.

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

1.6. Трудовые права, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются на всех работников организации.

Работодатели, заключившие коллективные договоры, по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет профсоюзной организации денежные средства из

заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами организаций.

1.7. Члены профсоюза имеют право на представительство и защиту своих прав и интересов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений со стороны профсоюзных органов, на дополнительные социальные льготы и гарантии за счет средств профбюджета.

1.8. Законы Российской Федерации и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.9. Настоящее Соглашение рассматривается сторонами как основа для заключения в каждой организации Росстандарта коллективных договоров. Коллективные договоры подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду в порядке, определенном ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Сторонами Соглашения выступают:

- работники - в лице их представителя - профсоюза машиностроителей Российской Федерации (далее - Профсоюз);
- работодатели - в лице их представителя – Росстандарта (далее Работодатель).

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

1.12. Соглашение может быть изменено или дополнено в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и письменно доводятся до сведения работников и работодателей. Предложения по заключению нового Соглашения представляются сторонами, его подписавшими, в комиссию по заключению и контролю за выполнением Соглашения в октябре 2014 года.

1.13. Стороны принимают меры, необходимые для выполнения Соглашения, и несут ответственность за неисполнение своих обязательств по Соглашению в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.14. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке отказаться от выполнения взятых на себя обязательств.

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

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

1.16. Представители сторон в двухнедельный срок после уведомительной регистрации Соглашения направляют его работодателям и

выборным профсоюзным органам для ознакомления с его содержанием работников организаций Росстандарта и выполнения принятых обязательств.

1.17. Соглашение вступает в силу с 1 января 2012 года и действует до 31 декабря 2014 года.

II. Совершенствование производственно-экономической деятельности и трудовых отношений

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

- обеспечение устойчивой работы, выполнение экономических и социальных показателей деятельности организаций, находящихся в ведении Росстандарта;

- государственную поддержку работ в области технического регулирования и метрологии;

- государственную поддержку на создание и ведение Федерального информационного фонда технических регламентов и стандартов, общероссийских классификаторов;

- принятие нормативных актов, обеспечивающих защиту прав потребителей;

- реализацию комплекса мер по обеспечению нормального функционирования системы взаиморасчетов хозяйствующих субъектов в целях стабилизации финансового положения организаций.

2.2.. Профсоюз, Росстандарт и работодатели принимают меры, направленные на сохранение первичных профорганизаций и создание условий, способствующих созданию новых профорганизаций, поддерживают их деятельность при реорганизации или изменении форм собственности организаций.

2.3. Работодатель обязуется проводить предварительные консультации с профсоюзом при реорганизации организации.

2.4. Работодатель при заключении коллективного договора в организации обеспечивает включение в него обязательств не ниже положений настоящего Соглашения.

2.5. Отношения работника и работодателя в организации регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», трудовым договором (служебным контрактом), коллективным договором и настоящим Соглашением.

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

2.7. Заключение срочного трудового договора (служебного контракта) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым

кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры (служебные контракты), определяются Росстандартом и работодателем с участием профсоюзного комитета организации в соответствии со ст. 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

2.8. Условия индивидуальных трудовых договоров (служебных контрактов) не могут ухудшать положения, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», настоящим Соглашением и коллективным договором организации.

2.9. При заключении или расторжении трудовых договоров (служебных контрактов) профсоюз при необходимости оказывает юридическую помощь нанимаемому или увольняемому работнику - члену профсоюза.

2.10. Работодатели с участием профсоюза организуют обучение работников по применению норм трудового права, по экономическим вопросам, по технике безопасности и вопросам охраны труда.

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

2.12. Профсоюз проводит среди своих членов работу, направленную на соблюдение трудовой и технологической дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (служебного распорядка), принимает совместно с работодателями оперативные меры по предупреждению и рассмотрению коллективных трудовых споров (конфликтов) работодателей в соответствии с законодательством о труде Российской Федерации.

III. Содействие занятости работников

3.1. Работникам, увольняемым при расторжении трудового договора (служебного контракта) в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие, предоставляются другие гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Росстандарт и работодатели организаций:

- принимают решение о массовом высвобождении работников только после консультаций с соответствующими органами профсоюза и обязуются не использовать заемный труд;

- ежегодно разрабатывают согласованные с Профсоюзом конкретные меры по сохранению и созданию новых рабочих мест, которые могут быть оформлены в виде приложения к коллективному договору, предусматривают обязательства по организации опережающей профессиональной подготовки и

переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;

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

- при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров (служебных контрактов) с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу и в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого сокращаемого работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Одновременно с предупреждением предлагают работнику другую имеющуюся работу в той же организации с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья;

- считают критерием массового увольнения сокращение 20 процентов работников от общей численности работающих в организации на момент принятия решения до 100 человек, 15 процентов – от 100 до 150 человек, 10 процентов – от 150 до 400 человек, 5 процентов – от 400 до 1000 человек, 3 процента – от 1000 и более человек;

- при массовом увольнении работников на уровне структурного подразделения соблюдают процедуру согласования с профсоюзным комитетом организации, в масштабе всей организации - с территориальным отраслевым профсоюзным органом, а при его отсутствии - с территориальным советом (федерацией) профсоюзов;

- при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

3.3. Работникам, высвобождаемым из организаций по сокращению численности или штата (кроме государственных служащих) выплачивают выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохраняют за ними средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия, кроме того, сохраняют среднюю заработную плату на период трудоустройства и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости, при условии, если работник заблаговременно, в двухнедельный срок после увольнения, обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Государственным гражданским служащим, высвобождаемым в связи с реорганизацией Росстандарта или изменением его структуры, ликвидацией

либо сокращением должностей гражданской службы, в соответствии со ст. 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» выплачивается компенсация в размере четырехмесячного денежного содержания. При этом выходное пособие не выплачивается.

3.4. Работодатели:

- принимают меры по формированию дополнительных рабочих мест для лиц с ограниченной трудоспособностью;

- сообщают в орган службы занятости информацию о ликвидации или сокращении численности и штата в соответствии с пунктом 2 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 2001 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями до наступившего момента);

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

- предусматривают в коллективных договорах, локальных нормативных актах порядок оплаты периода обучения высвобождаемых работников, выплату работникам организации, ставшим безработными и имевшим до увольнения неполную загрузку, дополнительно к государственному, пособия по безработице в течение 6 месяцев. Его размер должен быть таким, чтобы суммарная величина пособия была не ниже уровня пособия, исчисленного по средней заработной плате при полной загрузке;

- при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров (служебных контрактов) с работниками производят отбор кандидатур с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации и статьями 31, 52, 53 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», учитывают преимущественное право на оставление на работе, в том числе работников, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более 3-х лет;

- не допускают увольнения работников в нарушение гарантий, предусмотренных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. В случае ликвидации организации или массового увольнения работников, связанных с финансовой несостоятельностью организации, работодатели предоставляют высвобождаемым работникам в период действия предупреждения о его сокращении не менее двух дней в неделю с сохранением заработной платы для поиска другой работы на срок до двух месяцев.

3.6. Работодатели принимают меры по созданию специального фонда социальной поддержки для оказания материальной помощи за счет собственных средств, в том числе:

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

- для выплаты работникам, проработавшим в организации 10 и более лет, выходного пособия при увольнении (сверх выходного пособия, установленного федеральным законодательством), размер которого может быть установлен в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

3.7. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.8. Расторжение с работником трудового договора (служебного контракта) по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, предусмотренном статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии согласно статье 82 Трудового кодекса Российской Федерации и статье 38 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в обязательном порядке включается представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.10. Профсоюз:

- принимает участие и осуществляет контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства работников отрасли;

- представляет интересы членов профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых споров (конфликтов) и принимает меры по защите законных интересов работников.

IV. Оплата труда

4.1. Стороны проводят политику, направленную на обеспечение роста доходов работников на основе повышения заработной платы.

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

4.2. Условия денежного содержания федеральных государственных служащих и оплаты труда других работников организаций Росстандарта, находящихся на бюджетном финансировании, устанавливаются нормативными актами, принимаемыми Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации.

4.3. Организации Росстандарта, содержащиеся за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии со ст. 135 Трудового Кодекса Российской Федерации самостоятельно определяют формы, системы оплаты труда, размеры окладов, премий, других поощрительных выплат, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями работников, с учетом мнения соответствующего выборного органа профсоюза и фиксируют их в коллективных договорах или локальных нормативных актах соответствующих организаций.

При этом работодатель обеспечивает соотношение уровня оплаты труда работников с его результатами, для чего организует работу по совершенствованию условий оплаты труда и доводит их до каждого работника.

4.4. Месячная минимальная заработная плата основного персонала, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится организация.

4.5. Росстандарт и работодатели организаций обеспечивают:

- соблюдение прав работников на своевременную, в полном объеме и в денежной форме выплату заработной платы;

- выплату заработной платы работнику не реже, чем каждые полмесяца. Конкретные даты выплаты заработной платы работникам оговариваются в коллективном договоре или в локальном нормативном акте;

- выполнение обязанностей организации перед государством по платежам в бюджет и государственные внебюджетные фонды;

- недопущение нетрадиционных видов вознаграждения за труд (натуральная выдача, страхование и др.) за счет снижения размеров заработной платы работников;

- индексацию заработной платы всем категориям работников в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации. Организации, финансируемые из федерального бюджета, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном Указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. Другие организации – в порядке, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом.

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

- установление доли тарифной части в заработной плате работников не менее 50%;

- соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с наиболее высокой заработной платой не более чем 1:6;

- размер средней заработной платы в организации не ниже средней заработной платы в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится организация.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, перечень которых определяется в установленном порядке, производится в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы работников устанавливаются работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в т. ч. на основании аттестации рабочих мест по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, либо коллективным договором организации, трудовым договором.

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

4.7. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.9. Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим осуществляется в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, и с учетом наименований должностей руководителей, специалистов и служащих, а также статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Работодатели обеспечивают выплату заработной платы работникам в денежной форме в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Задержка выплаты заработной платы является нарушением Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Соглашения и коллективных

договоров. В случае задержки выплаты заработной платы работодатели обязаны выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

При недостаточности денежных средств на счете организации для удовлетворения всех предъявленных к работодателю требований выплату заработной платы работникам осуществлять в очередности, определенной статьей 855 Гражданского кодекса Российской Федерации.

4.11. Работодатели осуществляют пересмотр, введение и замену норм труда, изменение условий оплаты труда только на основе экономического обоснования, предварительного письменного уведомления работника и согласования с выборным профсоюзным органом организации в срок, не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

4.12. Руководитель Организации несет персональную ответственность согласно статьям 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 50 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» за целевое использование денежных средств, выделенных на оплату труда, соблюдение сроков и полноту расчетов по выплате денежного содержания и заработной платы.

4.13. Время простоя по вине работодателя, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.14. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

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

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

4.17. Профсоюз:

- добивается принятия и реализации законодательных и нормативных актов по совершенствованию организации заработной платы в интересах работников;
- регулярно информирует членские профорганизации об уровне жизни, доходах работников отрасли и населения России;
- содействует урегулированию трудовых конфликтов по вопросам организации и оплаты труда, другим социальным вопросам;
- проводит обучение профсоюзных кадров и актива, оказывает юридическую и консультативную помощь членам профсоюза, первичным профсоюзным организациям по возникающим производственным и другим вопросам.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (служебного распорядка), утверждаемых работодателем после рассмотрения их на общем собрании (конференции) работников организации, а также графиками сменности, согласованными с выборным профсоюзным органом и являющимися неотъемлемой частью коллективного договора.

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

Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом может при необходимости вводить гибкий режим рабочего времени с его суммированным учетом. Продолжительность рабочего времени может быть не более 12 часов в сутки при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде в соответствии со статьей 102 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

5.4. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.5. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, может быть предоставлен один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.6. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам организаций предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные коллективными договорами.

5.7. Помимо предусмотренных законодательством случаев работодатель может предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы до 3 календарных дней по семейным обстоятельствам: смерти близких родственников; свадьбы детей; рождения ребенка у работника. Для государственных гражданских служащих отпуск в подобных случаях предоставляется без сохранения содержания, а для других работников, финансируемых из федерального бюджета, без оплаты этих дней.

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

5.9. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы согласно статье 128 и статье 263 Трудового кодекса Российской Федерации и положениями коллективного договора организации.

5.10. Возможность и порядок предоставления льгот по пунктам 5.6., 5.7., 5.9. настоящего раздела определяются в коллективном договоре организации.

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

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

5.12. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, кроме исключительных случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

В случаях возникновения необходимости работы в выходные и праздничные дни работодатель по письменному распоряжению может привлечь работника с его письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, если это не предусмотрено графиком работ, трудовым договором или законодательством, с предоставлением других дней отдыха или оплаты по взаимному согласию, но не менее чем предусмотрено статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.13. Работодатель предоставляет:

- работникам (кроме государственных гражданских служащих) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации;

- государственным гражданским служащим в зависимости от группы замещаемой должности основной и ежегодные дополнительные

оплачиваемые отпуска (за выслугу лет гражданской службы и ненормированный служебный день) в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

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

5.15. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный служебный день установлена государственным гражданским служащим в зависимости от группы замещаемой должности служебными распорядами центрального аппарата Росстандарта и межрегиональных территориальных управлений.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116-119 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 46 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также локальными нормативными актами, коллективными договорами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.16. Лицам, проживающим и работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

5.18. Оплата дополнительных отпусков в части, превышающей установленную законодательными и иными нормативными правовыми актами продолжительность отпуска, производится за счет собственных средств организаций.

Оплата ежегодных дополнительных отпусков за выслугу лет гражданской службы и ненормированный служебный день государственным гражданским служащим производится в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

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

5.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 06

сентября 2007 г. № 562 «Об утверждении правил исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих»

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до его начала. Выплата денежного содержания государственному гражданскому служащему за период ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее, чем за 10 календарных дней до его начала.

5.21. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- проведение мероприятий по празднованию профессиональных праздников: "Всемирного дня стандартов", "Всемирного дня метрологии", "Всемирного дня качества"

- установление одного нерабочего дня в году - Дня организации.

VI. Охрана труда и здоровья

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

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

6.3. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением законных интересов и прав работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами о труде и охране труда.

6.4. В организациях, осуществляющих производственную деятельность, численность работников в которых превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда в соответствии со ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

В организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью работников менее 50 человек, Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики производства.

В организациях производственной сферы создаются на паритетной основе комитеты (комиссии) по охране труда из представителей работодателей и Профсоюза в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Работодатели обеспечивают:

- безопасные условия и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, настоящим Соглашением;

- разработку необходимой нормативно-технической документации по улучшению условий труда и его охране;

- финансирование и реализацию организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических мероприятий по сохранению здоровья работников, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, предотвращению воздействия вредных факторов производственной среды на работников;

- назначение ответственных за охрану труда, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области;

- создают необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечивают их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации, а также предоставляют им возможность выполнять функции по охране труда в течение определенного рабочего времени с сохранением средней заработной платы;

- обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда всех работников организации, в том числе и руководителей, не реже одного раза в 3 года;

- уполномоченному по охране труда за выполнение возложенных на него дополнительных обязанностей выплату надбавки к заработной плате в размере 20% и другие дополнительные социальные гарантии на условиях, определенных коллективным договором;

- работников, занятых на работах с вредными условиями труда, бесплатным молоком, или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в полном объеме и в установленные сроки, сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с действующими правилами и типовыми нормами;

- проведение с участием представителей профсоюзной организации в сроки, оговоренные коллективным договором, аттестации рабочих мест по условиям труда согласно статье 212 Трудового кодекса Российской Федерации и приказа Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»;

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

- медицинское страхование государственных гражданских служащих в соответствии со статьей 52 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

- обязательное государственное социальное страхование государственных гражданских служащих на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения гражданской службы либо сохранение денежного содержания при временной нетрудоспособности, а

также на время прохождения медицинского обследования в специализированном учреждении здравоохранения в соответствии со статьей 52 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

- недопущение привлечения на работы, связанные с ликвидацией последствий аварий и аварийных ситуаций, работников без заключения договора, которым предусматриваются условия её выполнения и оплата работ, страхование жизни и здоровья этих работников, по согласованию с профсоюзным комитетом организации. Отказ работника от выполнения работ в связи с непосредственной опасностью для его жизни и здоровья не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной и другой ответственности;

- выделение средств на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и гигиены труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

- осуществление мер по сохранению и обеспечению функционирования медпунктов, объектов отдыха, а также других, в том числе детских оздоровительных учреждений организации. Предусматривают в коллективных договорах средства на осуществление лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей;

- проведение за счет средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований, психиатрических освидетельствований) работающих во вредных условиях труда, а также медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы, должности и среднего заработка на время их прохождения.

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

6.6. Профсоюз контролирует:

- своевременность проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров согласно приказа Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н;

- проведение в обязательном порядке, за счет средств организации, обучения и аттестации всех работников по проверке знаний требований охраны труда и экологической безопасности, в том числе и руководителей.

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

6.8. Стороны настоящего Соглашения обязуются:

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

- участвовать в расследовании произошедших в организациях отрасли аварий, групповых и тяжелых несчастных случаев, а также несчастных случаев со смертельным исходом, вносить предложения по их предупреждению, компенсационным выплатам.

6.9. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, а также за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных актов по охране труда, обеспечением работников надлежащими санитарно-бытовыми условиями и медицинским обслуживанием;

- анализировать состояние условий и охраны труда в организациях, причины несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организациях, отстаивать права и интересы работников в вопросах социального страхования, медицинского и пенсионного обеспечения, вносить по ним предложения в соответствующие исполнительные и законодательные органы власти;

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

- проводить при необходимости независимые экспертизы условий труда, в том числе с привлечением специалистов, экспертов.

VII. Молодежная политика, социальные гарантии и льготы молодым работникам

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

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

7.3. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности молодежной политики в организациях:

- проведение профориентационной работы с молодежью в учебных заведениях и закрепление молодых работников в организации;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

- развитие творческой активности молодежи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.4. В этих целях Работодатель и Профсоюз организации:

- вносят в коллективный договор соответствующий раздел;
- разрабатывают комплексные молодежные программы, с учетом Концепции молодежной политики в профсоюзе и обеспечивают их выполнение.

7.5. Работодатель:

- предусматривает квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения начального профессионального образования, среднего профессионального образования и высшего образования, а также возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву, не менее 1% от численности работников организации по штатному расписанию;

- учитывает при приеме на работу действие Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», по которому в трудовой стаж работы один день военной службы засчитывается за два дня работы (учитываемый при выплате пособий по социальному страхованию, единовременного вознаграждения за выслугу лет, процентной надбавки к заработной плате, предоставлении льгот, связанных со стажем работы), если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года;

- выделяет материальную помощь молодым работникам, принятым на работу в течение месяца после прохождения срочной военной службы из Российской Армии, при наличии финансовой возможности в размерах, установленных коллективным договором;

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

- предусматривает средства на оказание безвозмездной материальной помощи и предоставление займов (ссуд) молодым работникам, размеры и целевое использование средств определяются коллективным договором, а в случае его отсутствия - локальным нормативным актом организации, согласованным с Профсоюзом;

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

- компенсирует содержание детей малообеспеченных молодых работников в дошкольных учреждениях в размере не менее 50% от суммы, оплачиваемой родителями;

- организует наставничество и предусматривает меры по стимулированию наставников;

- предоставляет свободное от работы время членам молодежного совета (при наличии) для исполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы. Порядок освобождения и период времени определяется коллективным договором.

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

7.7. Работодатель в целях привлечения молодежи в организацию и повышения качества ее подготовки в учебных заведениях начального профессионального образования, среднего профессионального образования и высшего образования, с учетом мнения профсоюза и при наличии финансовой возможности:

- проводит стажировку преподавателей специальных дисциплин на производстве;

- принимает на производственную практику учащихся и студентов, на условиях, оговоренных с учебным заведением, и оплачивает время работы тем из них, с которыми оформлены трудовые отношения.

7.8. Стороны предусматривают проведение в организации конкурсов профессионального мастерства на звание «Лучший молодой специалист».

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

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

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

8.3. Работодатели изыскивают возможности и осуществляют:

- выплату работникам всех видов пособий по социальному страхованию в гарантированных размерах и в установленные законодательством сроки;

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

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

- выплату (единовременно) денежных средств работникам в размере, предусмотренном в коллективном договоре, при предоставлении им ежегодных отпусков;

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

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

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

- предоставление работникам организаций компенсаций (субсидий), льготных кредитов, ссуд для реализации их права на жилище (строительство, покупка, аренда) и регулирование условий получения компенсаций (субсидий), льгот и иных кредитов, ссуд коллективным договором и действующим законодательством Российской Федерации;

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

8.4. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, связанным с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами.

8.5. По заявлению потерпевших размер выплат в возмещение вреда подлежит перерасчету в соответствии с коллективным договором, исходя из действующих окладов, степени тяжести травмы, профзаболевания, процента утраты трудоспособности.

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

Размер возмещения вреда в дальнейшем индексируется на индекс роста потребительских цен, конкретный порядок индексации определяется коллективным договором.

8.6. Работодатели (кроме руководителей Росстандарта и его территориальных органов) из внебюджетных источников при финансовой возможности обеспечивают:

- в случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания)

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

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

- выплату семье погибшего (умершего) работника в случае его смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере, предусмотренном на эти цели коллективным договором организации;

- выплату пострадавшему в случае потери трудоспособности в результате производственной травмы или профзаболевания единовременного пособия (сверх установленной законодательством суммы возмещения вреда) не менее 30% годового заработка;

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

IX. Страхование

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

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

9.2. Выплата пособий по социальному страхованию, оплата путевок работникам и членам их семей в санаторно-курортные учреждения, детские оздоровительные лагеря, финансирование других мероприятий по социальному страхованию в организациях независимо от формы собственности осуществляется через бухгалтерии организаций.

9.3. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в организациях осуществляется работодателями через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.4. Работодатели:

- регистрируются и в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный Фонд Российской

Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования» в установленные сроки перечисляют страховые взносы в соответствующий территориальный орган Фонда социального страхования, а также страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации;

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

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

- осуществляют в организациях персонифицированный учет и контроль совместно с выборным профсоюзным органом за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного Фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах, руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

- заключают договоры, при наличии финансовых возможностей, на дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, дополнительное пенсионное, медицинское страхование. Условия страхования определяются в коллективном договоре.

9.5. Работодатель и Профсоюз:

- создают в организации комиссию по контролю за соблюдением пенсионных прав работников и обеспечивают условия для ее работы на основе положений, установленных коллективным договором или иным локальным нормативным актом;

- ежемесячно информируют работников о сумме перечисленных пенсионных начислений в Пенсионный Фонд Российской Федерации через расчетный листок о заработной плате.

X. Гарантии прав профсоюзной деятельности и социального партнерства

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

10.2. Росстандарт и работодатели:

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

- заключают коллективные договоры, соглашения на согласованных сторонами условиях;

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

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

10.3. Работодатели обязуются:

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

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

- не вмешиваться в деятельность Профсоюза, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих его права и деятельность;

- предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, средства внутренней и междугородней связи, компьютерную и множительную технику, производить ремонт помещений и технических средств, печатать и размножать информационные материалы, необходимые для работы профорганизации, не ограничивать использование многотиражной печати, внутренних средств радиовещания;

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

- предоставлять работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные организации, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации;

- предоставлять профсоюзным работникам, не освобожденным от производственной работы, свободное время с сохранением заработной платы для выполнения ими общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы. Величина их свободного от работы времени и периодичность его предоставления не освобожденным профсоюзным работникам оговариваются коллективным договором, но должна быть не менее 4-х часов в неделю;

- предусматривать возможность содержания профсоюзных работников за счет средств организации на условиях, определенных коллективным договором, в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации;

- гарантировать освобождение от производственной работы с сохранением заработной платы членам профсоюза для участия в качестве делегатов на время работы съезда, конференции, а также для участия в работе выборных органов, иных профсоюзных мероприятий;

- не подвергать работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; руководителей выборных профсоюзных органов в подразделениях организации - без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа организации; руководителей выборных профсоюзных органов организаций и профсоюзных комитетов - вышестоящего органа соответствующего Профсоюза;

- не переводить выборных профсоюзных работников на другую работу без их согласия, предварительного согласия профоргана, членами которого они являются;

- обеспечивать на условиях, определенных коллективным договором, по личным письменным заявлениям членов Профсоюза перечисление членских профсоюзных взносов на счета Профсоюза с расчетных счетов организаций до 25 числа месяца, следующего за отчетным;

- перечислять на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в организации, а также на частичное содержание выборных профсоюзных работников на расчетные счета Профсоюза средства в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда в соответствии с коллективным договором.

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

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

XI. Ответственность сторон и контроль за выполнением обязательств Соглашения

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

11.2. Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта Соглашения, по его заключению и контролю за выполнением принятых обязательств создается двухсторонняя комиссия, в функции которой входит также внесение в него изменений и дополнений, урегулирование возникающих между представителями сторон Соглашения разногласий (состав двухсторонней комиссии прилагается).

Двухсторонняя комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения не реже 1 раза в год и информирует о результатах работодателей и Профсоюз.

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

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

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

11.5. В период действия Соглашения Профсоюз содействует урегулированию возникающих конфликтов всеми возможными способами, не организует забастовок по причинам не соблюдения договоренностей Соглашения, при условии их выполнения, а Работодатель не использует локауты в соответствии с действующим законодательством.

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

Приложение

Состав двухсторонней комиссии по разработке, заключению и контролю за выполнением обязательств
Отраслевого соглашения между Профсоюзом машиностроителей
Российской Федерации и Федеральным агентством
по техническому регулированию и метрологии
на 2012-2014 годы

От Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. Петросян Евгений
Робертович | - заместитель Руководителя Федерального агентства (сопредседатель комиссии) |
| 2. Козлов Юрий
Анатольевич | - начальник Управления делами
Федерального агентства |
| 3. Калинина Любовь
Григорьевна | - заместитель начальника Управления экономики, бюджетного планирования и госсобственности Федерального агентства |
| 4. Бас Виталий
Николаевич | - генеральный директор
ФБУ «Ростест-Москва» |
| 5. Порицкая Зоя
Васильевна | - заместитель директора
ФГУП «ВНИИНМАШ» |

От профсоюза машиностроителей Российской Федерации

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Кирюшенков
Валерий Николаевич | - заместитель председателя профсоюза
машиностроителей Российской Федерации |
| 2. Андреев Николай
Львович | - председатель Московского обкома
профсоюза машиностроителей
Российской Федерации |
| 3. Заболотникова
Ирина Ариевна | - начальник отдела, председатель профкома
ФГУП «Стандартинформ» |
| 4. Пачин Юрий
Федорович | - главный правовой инспектор труда
профсоюза машиностроителей Российской
Федерации |