

**Председатель Профсоюза
агентства
машиностроителей
Российской Федерации**

**Руководитель Федерального
по техническому регулированию
и метрологии**

**Н.П.Шатохин
А.В.Абрамов**

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ
ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ПО ТЕХНИЧЕСКОМУ
РЕГУЛИРОВАНИЮ И МЕТРОЛОГИИ
НА 2015-2017 ГОДЫ**

Москва

I. Основные положения и понятия

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии (далее - Росстандарт), 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 2014 – 2016 годы, 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.

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 счета Профсоюза денежные средства из заработной платы этих работников, в размере, указанных в их заявлении, в порядке и на условиях, которые установлены коллективным договором организации.

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.

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

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.

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 двухстороннюю комиссию по заключению и контролю за выполнением Соглашения в октябре 2017 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 2015 года и действует до 31 декабря 2017 года.

II. Совершенствование производственно-экономической деятельности и трудовых отношений

2.1. Работодатели 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, стандартизации и метрологии;
- государственную поддержку на создание и ведение Федерального информационного фонда технических регламентов и стандартов, общероссийских классификаторов;
- реализацию комплекса мер по обеспечению финансовой стабильности организаций.

2.2. Профсоюз и Работодатель 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 соответствующими органами Профсоюза при реорганизации организации.

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

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

2.6. Трудовой договор (служебный контракт) с работниками (государственными гражданскими служащими) заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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.

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, 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 вопросов, вытекающих из настоящего Соглашения на совещаниях, семинарах, заседаниях коллегиальных органов.

2.12. Профсоюз проводит среди своих членов работу, направленную на соблюдение законодательства о труде и государственной гражданской службе Российской Федерации, трудовой и технологической дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (служебного распорядка), принимает участие в составе примирительных комиссий в рассмотрении коллективных трудовых споров.

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. Работодатель:

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

- ежегодно разрабатывают согласованные с соответствующими органами Профсоюза 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 по инициативе работодателя;

- включают представителей выборного профсоюзного органа при проведении процедуры банкротства коммерческих организаций, реорганизации государственных учреждений 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;

- критерием массового увольнения считать сокращение 20 процентов работников от общей численности работающих в организации до 100 человек, 15 процентов – от 101 до 150 человек, 10 процентов – от 151 до 400 человек, 5 процентов – от 401 до 1000 человек, 3 процента – более 1000 человек.

Одновременно с предупреждением предлагают работнику все вакансии в организации (как вакантные должности или работы, соответствующие квалификации работника, так и вакантные нижестоящие или нижеоплачиваемые работы), которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- 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) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохраняют средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия, 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 в двухнедельный срок после увольнения, обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Государственным служащим, высвобождаемым в связи с упразднением Росстандарта, сокращением штата или изменением его структуры, ликвидацией либо сокращением должностей гражданской службы, в соответствии со ст. 37 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. Работодатель:

- сообщает в орган службы занятости информацию о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников в соответствии с пунктом 2 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями до наступившего момента);

- обеспечивает в процессе проведения ликвидационных процедур, связанных с банкротством коммерческих организаций, или реорганизации государственных учреждений предусмотренные законодательством гарантии

при погашении задолженности по заработной плате и другим социальным выплатам работникам с помощью страховых, резервных, иных гарантийных фондов заработной платы;

- при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении договоров с работниками производит 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». Преимущественное право на оставление на работе, в том числе работников, которым до выхода на пенсию по старости осталось не менее 3-х лет, если это предусмотрено в коллективном договоре;

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

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

3.5. В случае ликвидации организации или массового увольнения работников, связанных с финансовой несостоятельностью организации, Работодатель предоставляет 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. Работодатель создает, при необходимости, специальный фонд социальной поддержки за счет собственных средств для оказания материальной помощи, в т.ч.:

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

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

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

3.8. Расторжение трудового договора (служебного контракта) по инициативе Работодателя производится в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.

3.9. Увольнение работников-членов профсоюза в связи с сокращением численности или штата, несоответствия работника занимаемой должности в

следствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократно допускаящих неисполнение без уважительных причин трудовых (служебных) обязанностей, имеющих дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации в письменной форме в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии согласно статье 82 Трудового кодекса Российской Федерации в обязательном порядке включается представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа. В случае аттестации государственного гражданского служащего согласно статье 38 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» профсоюзный орган информируется о возможном расторжении служебного контракта с ним.

3.10. Профсоюз, профсоюзный орган:

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

IV. Оплата труда

4.1. Стороны проводят политику, направленную на обеспечение роста доходов работников отрасли на основе повышения средней заработной платы до уровня не менее 3,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения и не ниже 1,2 средней заработной платы в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится организация, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

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

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

4.3. Подведомственные предприятия и организации, находящиеся в сфере деятельности Росстандарта, содержащиеся за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, самостоятельно определяют формы, системы оплаты труда, размеры окладов, премий, других доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, 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 оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 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 по платежам в 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.

Конкретный порядок и размеры индексации заработной платы устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанный с ростом потребительских цен, не считать основанием для замены норм труда;

- установление доли тарифной части в заработной плате работников не менее 50%, за исключением работников, занимающихся калибровкой, поверкой и проведением испытаний;

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

4.6. Компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на основании специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры, виды и порядок предоставления соответствующих компенсаций устанавливаются Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом в коллективном договоре, локальном нормативном акте организации либо в трудовом договоре такого работника.

4.7. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 тарифных разрядов рабочим, специалистам и служащим осуществляется в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками, утвержденными в установленном Правительством Российской Федерации порядке, или требованиями профессиональных стандартов.

4.10. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы работникам в денежной форме. При выплате заработной платы Работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний, а также о размерах иных сумм, начисленных работнику, и об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму письменного извещения (расчетного листка) работодатель согласовывает с Профсоюзом или соответствующим органом профсоюза.

Задержка выплаты заработной платы является нарушением Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Соглашения и коллективных договоров. В случае задержки выплаты заработной платы Работодатель обязан выплатить её с уплатой процентов (денежной компенсации). Порядок индексации задержанных к выплате сумм заработной платы работникам и размер процентов определяются коллективным договором.

4.11. Работодатель осуществляет 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. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее средней заработной платы работника.

4.13. 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.

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

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

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

4.15. Стороны рекомендуют создавать в организациях фонды для оказания помощи малоимущим бывшим работникам организации. Размер фонда и величина оказываемого пособия оговариваются в коллективном договоре.

4.16. Стороны проводят анализ уровня заработной платы работников отрасли и по мере необходимости готовят предложения по её повышению в соответствующие уполномоченные органы федеральной исполнительной власти.

4.17. Профсоюз:

- добивается принятия и реализации законодательных и нормативных актов по совершенствованию систем оплаты труда в интересах работников;
- регулярно информирует первичные 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), утверждаемыми Работодателем после рассмотрения их на общем собрании (конференции) работников организации, согласованными с выборным профсоюзным органом и являющимися, как правило, неотъемлемой частью коллективного договора.

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

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

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со 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. К сверхурочным работам могут привлекаться только с их согласия и с учетом мнения профсоюзного органа работники, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

5.5. 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.

5.6. Женщине, имеющей ребенка в возрасте до 16 лет, по ее письменному заявлению, предоставляется право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.7. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам организаций

предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные коллективными договорами.

5.8. Помимо предусмотренных законодательством случаев Работодатель может предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы сроком до 3 календарных дней по семейным обстоятельствам: смерти близких родственников; свадьбы работника; свадьбы детей; рождения ребенка у работника. Для работников, финансируемых из федерального бюджета, отпуск в подобных случаях предоставляется без сохранения содержания сроком до 5 календарных дней.

5.9. Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, Работодатель может предоставлять по их просьбе кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в год.

5.10. 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.

5.11. Возможность и порядок предоставления льгот по пунктам 5.6., 5.7., 5.8., 5.9., 5.10 раздела V определяются в коллективном договоре организации.

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

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

5.13. Работодатель предоставляет:

- работникам (кроме государственных гражданских служащих) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней;

- государственным гражданским служащим основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в зависимости от группы замещаемой должности.

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

5.15. 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 ежегодный дополнительный отпуск в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.17. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей могут предоставлять отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных отпусков (полностью или частично) к отпуску в 28 календарных дней.

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

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

5.19 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2007 г. № 562 «Об утверждении правил исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих» и нормативными правовыми актами.

Оплата ежегодного отпуска производится не позднее, чем за 3 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.

5.20. 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 и локальными актами о труде и охране труда.

6.4. В организациях, осуществляющих производственную деятельность, численность работников которых превышает 50 человек, создается служба по охране труда или вводится должность специалиста по охране труда.

В организациях производственной сферы создаются на паритетной основе совместные комиссии по охране труда из представителей работодателей и Профсоюза.

6.5. Работодатель обеспечивает:

- безопасные условия и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми и локальными актами, правилами, инструкциями по охране труда, настоящим Соглашением;
- разработку необходимой нормативно-технической документации по охране труда;
- проведение организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и других необходимых мероприятий и предупреждению производственного травматизма, предотвращению воздействия вредных факторов производственной среды на работников;
- финансирование и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, сохранению здоровья работников, назначение ответственных за охрану труда, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. Уполномоченному по охране труда Профсоюза за выполнение возложенных на него обязанностей рекомендуется устанавливать надбавку к заработной плате в размере 20% и другие дополнительные социальные гарантии на условиях, определенных коллективным договором;
- необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда Профсоюза, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации, а также предоставляет им возможность выполнять функции по охране труда в течение определенного коллективным договором рабочего времени с сохранением средней заработной платы;
- обучение по охране труда и проверку знаний требованиям охраны труда специалистов и руководителей не реже одного раза в 3 года;
- 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 обезвреживающими средствами в соответствии с действующими правилами и нормами;
- проведение с участием представителей профсоюзной организации в сроки, оговоренные коллективным договором, специальной оценки условий труда;
- обязательное 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 добровольного страхования оговариваются в коллективном договоре организации;
- медицинское страхование государственных гражданских служащих Росстандарта 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 служащих Росстандарта 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 выполнения и оплата работ, страхование жизни и здоровья этих работников, по согласованию с профсоюзным комитетом организации. Обоснованный отказ работника от выполнения работ в связи с непосредственной опасностью для его жизни и здоровья не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности;

- 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, социальных объектов, в том числе детских оздоровительных учреждений организации. Предусматривают в коллективных договорах или иных локальных актах организации выделение средств 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) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями 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 прохождения медицинских осмотров.

При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника.

6.6. Профсоюз контролирует:

- своевременность проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, получения медицинской помощи работниками при несчастных случаях, а также обеспечение Работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями медицинской помощи работникам, получившими профессиональные заболевания на производстве, и представляет интересы работников-членов Профсоюза в отношениях с лечебно-профилактическими учреждениями;

- проведение в обязательном порядке, за счет средств организации, обучения и аттестации специалистов, руководителей и уполномоченных по охране труда Профсоюза по проверке знаний требований охраны труда и экологической безопасности.

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.

6.8. Стороны настоящего Соглашения обязуются:

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

- участвовать в расследовании происшедших в организациях аварий, групповых смертельных и тяжелых несчастных случаев, вносить предложения по их предупреждению, компенсационным выплатам и др.;

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;

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

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

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

- принимать непосредственное участие в проведении специальной оценки условий труда. Контролировать правильность определения и назначения гарантий и компенсаций работникам по результатам специальной оценки условий труда.

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:

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

- учитывает при приеме на работу положения Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», по которому в трудовой стаж работы, стаж государственной службы один день военной службы по призыву засчитывается за два дня работы;

- выделяет материальную помощь молодым работникам, вернувшимся после прохождения военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации и принятым на работу при условии их дальнейшей работы в организации не менее трёх лет. Конкретная сумма материальной помощи определяется коллективным договором, локальным нормативным актом;

- 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 или локальным актом организации, согласованным с первичной профорганизацией;

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

- компенсирует содержание детей молодых работников в дошкольных учреждениях в размере, установленном коллективным договором;

- 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 определяются коллективным договором.

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

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

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

7.8. Стороны ежегодно проводят в организации конкурсы 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 работникам, в т.ч. уволившимся из организации на пенсию. Размер фонда и величина оказываемого пособия оговаривается коллективным договором.

8.3. Работодатель изыскивает возможность и осуществляет:

- выплату работникам всех видов пособий по социальному страхованию в гарантированных размерах и в установленные законодательством сроки;
- оплату путевок в санатории, санатории-профилактории, 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 с сохранением 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;

- дополнительную выплату (единовременно) денежных средств работникам в размере не ниже месячного оклада при предоставлении им ежегодных отпусков, если это предусмотрено в коллективном договоре;

- установление пониженных (не менее чем на 20%) норм выработки для инвалидов, несовершеннолетних работников и беременных женщин без снижения их 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 направление 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 иных кредитов, ссуд коллективным договором и действующим законодательством.

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

8.4. Порядок по возмещению вреда, причиненного здоровью работника 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».

8.5. По заявлению потерпевших размер выплат по возмещению вреда подлежит перерасчету в соответствии с коллективным договором, исходя из действующих должностных окладов.

Увеличение денежных сумм по возмещению вреда по сравнению с установленными законодательством производится за счет собственных средств организации и оговаривается 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) 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 на производстве работника, проживавшей 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 суммы возмещения вреда установленного законодательством) 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 уполномоченные по социальному страхованию.

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

9.2. Выплата пособий по социальному страхованию, оплата путевок работникам и членам их семей в санаторно-курортные учреждения, детские оздоровительные лагеря, а также 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 Работодателем через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации.

9.4. Работодатель:

- расходует 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 социального страхования Российской Федерации на каждый год;

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

- осуществляет 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;

- заключает 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 актом;

- информируют работников по их письменному заявлению о сумме перечисленных пенсионных начислений в Пенсионный Фонд Российской Федерации.

Х. Гарантии прав профсоюзной деятельности и социального партнерства

10.1. Профсоюз, действуя на основе Устава Профсоюза, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими законодательными актами Российской Федерации, представляет и защищает коллективные права и интересы работников 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 трудом и социально-экономическим развитием организаций;

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

10.3. Работодатель обязуется:

- распространить на руководителей первичных профсоюзных организаций в соответствии со статьей 375 Трудового кодекса Российской Федерации социальные льготы и гарантии, действующие в организации, наравне с работниками. Конкретный порядок предоставления льгот определяется коллективным договором;

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

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

- предоставлять ему в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, средства внутренней и междугородней связи, 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 его 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 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 руководителя первичной профсоюзной организации 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, в иных профсоюзных мероприятиях;

- 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 профорганизаторов - 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 ежемесячно и бесплатно перечисление членских профсоюзных взносов на счет Профсоюза с расчетных счетов организаций до 15 числа месяца, следующего за отчетным. В случае задержки перечисления членских профсоюзных взносов, размер их индексации оговаривается коллективным договором;

- перечислять на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в организации, а также на частичное содержание выборных профсоюзных работников на расчетный счет первичной профсоюзной организации средства в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда, если это предусмотрено в коллективном договоре.

10.4. Работодатель в установленном коллективным договором, Соглашением, локальным нормативным актом порядке за счет средств организации может 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. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется двухсторонней комиссией по разработке, заключению и контролю за выполнением Соглашения (состав комиссии прилагается) и не реже одного раза в год информирует работодателей и профорганы о результатах контроля.

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

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 трудовых коллективных споров всеми законными способами, не организует забастовок по вопросам, затрагиваемым Соглашением, при условии их выполнения Работодателем, а Работодатель не использует локаут в соответствии с действующим трудовым 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
Соглашения**

От Федерального агентства
по техническому регулированию и метрологии

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. Булыгин
Федор Владиленович | - заместитель Руководителя Федерального агентства (сопредседатель комиссии) |
| 2. Потемкин
административной | - начальник Управления |

- Борис Михайлович
работы и внешних связей Федерального агентства
3. Калинина
Любовь Григорьевна
госсобственности
- заместитель начальника Управления бюджетного планирования,
и социально-технического обеспечения
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. Шатохин
Николай Павлович
- председатель Профсоюза
машиностроителей РФ
2. Заболотникова
Ирина Ариевна
- начальник отдела, председатель
профкома ФГУП «Стандартинформ»
3. Андреев
Николай Львович
- председатель Московского обкома
Профсоюза машиностроителей РФ
4. Пачин
Юрий Федорович
- главный правовой инспектор труда
Профсоюза машиностроителей РФ
5. Ильюхина
Елена Ивановна
- старший инспектор по кадрам, председатель
профкома Сергиево-Посадского филиала
ФБУ «ЦСМ Московской области»