

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМУ КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2011-2013 ГОДЫ

Председатель Ассоциации
машиностроительных профсоюзов России,
Председатель Профсоюза работников
автомобильного и сельскохозяйственного
машиностроения

Российской
Федерации

А.А.Фефелов



Президент Общероссийского
отраслевого объединения
работодателей «Союз
машиностроителей России»

С.В.Чемезов



Председатель Профсоюза
машиностроителей Российской
Федерации

Н.П.Шатохин

Председатель Общественного объединения
«Всероссийский Электропрофсоюз»

В.Н.Вахрушкин



I. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

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

1.2. Сторонами Соглашения являются:

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

- Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации;
- Профсоюз машиностроителей Российской Федерации;
- Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз», действующих на основании своих Уставов.

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

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

1.4. Соглашение не распространяется на организации авиационной, судостроительной и судоремонтной, радиоэлектронной промышленности, а также промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии.

1.5. Цели Соглашения:

- согласование интересов работников и работодателей для успешного развития производства и поддержания социальной стабильности в Организациях;
- создание условий для дальнейшего развития социального партнерства в Организациях.

II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Стороны выражают понимание, что Соглашение заключается в ситуации продолжающегося в ряде секторов машиностроительного комплекса и соответствующих Организациях финансово-экономического кризиса, когда в стране идет процесс диверсификации экономики на базе восстановления и ускоренного развития обрабатывающих отраслей промышленности и, в частности, основной их составляющей – машиностроительного комплекса, путем внедрения в производство инновационных технологий и современного оборудования. Этот процесс приведет к реструктурированию как всего комплекса, так и отдельных, входящих в его состав

Организаций, что в свою очередь, не может не отразиться на состоянии социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

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

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

2.2. Соглашение действует с 1 января 2011 года по 31 декабря 2013 года.

2.3. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

2.4. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Соглашением.

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

2.6. Условия коллективных договоров и соглашений Организаций должны соответствовать законодательству и настоящему Соглашению.

2.7. Работодатель признает Профсоюз и его соответствующие организации полноправными представителями всех работников Организаций по условиям коллективного договора, соглашения и контроля за выполнением всех их положений.

Трудовые права, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются на всех работников Организаций.

Работодатель и Профсоюз, его соответствующие организации могут заключать соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов в соответствии с законодательством.

2.8. Члены профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих прав и интересов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений со стороны профсоюзных органов.

2.9. Соглашение обязательно к применению работодателями при заключении отраслевых, территориальных соглашений на уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками Организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а его социальные обязательства являются минимально гарантированными.

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

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

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

Изменения и дополнения в Соглашение вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, органов Профсоюза и работодателей.

2.13. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, не участвовавших в Соглашении и изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

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

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

Состав Отраслевой комиссии указан в приложении № 1 к Соглашению.

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

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

III. СОДЕЙСТВИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ

Стороны Соглашения:

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

3.2. Вносят предложения в органы законодательной и исполнительной власти по совершенствованию законодательной и нормативной базы, охватывающей положения настоящего Соглашения.

3.3. Добиваются реализации мер, направленных на:

- создание условий для успешного обеспечения хозяйственной деятельности Организаций;

- стимулирование технического перевооружения Организаций, внедрения инновационных технологий;

- получение государственной поддержки машиностроительных секторов и Организаций, модернизацию, развитие исследовательской и опытно-экспериментальной базы научно-исследовательских и конструкторских Организаций, занятых разработкой проектов государственного значения;

- изучение и внедрение в практику Организаций социальной отчетности.

3.4. Проводят предварительные консультации при реорганизации, перепрофилировании или ином преобразовании Организаций.

3.5. Обеспечивают заключение и реализацию в Организациях обязательств коллективных договоров (соглашений), соответствующих настоящему Отраслевому соглашению в объеме своих полномочий и исходя из финансового положения Организаций.

IV. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Возможность и порядок предоставления льгот по разделу IV настоящего Соглашения определяются коллективным договором Организации.

4.2. Режим рабочего времени в Организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, а также графиками сменности, утвержденными в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

4.4. Продолжительность сверхурочных работ для каждого работника не должна превышать:

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

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

4.6. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, работникам Организаций предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, размер и порядок оплаты которых определяются коллективным договором Организации.

В их числе могут предусматриваться дополнительные отпуска:

- за длительный стаж работы в Организации;
- женщинам с детьми в возрасте до 14 лет;
- инвалидам;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка у работника;
- в связи со смертью члена семьи (одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры);
- матери и отцу ребенка, имеющим детей младшего среднего возраста, 1 день 1 сентября;

- за ненормированный рабочий день и другие, предусмотренные нормативным актом Организации.

4.7. Продолжительность ежегодных дополнительных отпусков работников, занятых на работах с вредными условиями труда, непосредственно определяется Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

4.8. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные действующим законодательством, а также Соглашением, присоединяются к ежегодному основному отпуску, который составляет не менее 28 календарных дней.

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

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

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

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

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

4.13. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника – Дня машиностроителя, других отраслевых праздников и юбилейных дат Организации.

V.ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Определение и пересмотр вида, систем оплаты труда, размеров тарифных ставок, схем должностных окладов, форм материального поощрения, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, а также утверждение положений о премировании и выплате вознаграждений по итогам работы за год, осуществляются Организацией на основе экономического обоснования и с учетом мнения соответствующих органов Профсоюза и фиксируются в коллективных договорах.

5.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации определяет темпы роста оплаты труда специалистов, служащих и рабочих, с учетом роста эффективности и объемов производства, производительности

труда, внедрения прогрессивных систем оплаты труда, изменения численности категорий работников участвует в разработке и принятии коллективных договоров.

5.3. Работодатель обеспечивает:

5.3.1. Связь оплаты труда работников с его результатами, для чего организует работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведению до каждого работника условий оплаты труда.

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

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

5.3.4. При установлении в Организации режима неполного рабочего времени размер оплаты труда не может быть ниже МРОТ, установленного в Российской Федерации.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации). Конкретный размер выплачиваемой работнику компенсации, помимо установленного законодательством, определяется коллективным договором или трудовым договором.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок свыше 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу и отсутствовать на рабочем месте весь период до выплаты задержанной суммы.

Оплата работнику времени приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы производится в размере среднего заработка.

Не допускается приостановка работы в подразделениях, связанных с обеспечением жизнедеятельности организации.

5.3.5. Рост заработной платы работников на основе повышения производительности труда путем повышения технического уровня производства, совершенствования управления, организации труда и производства, ввода в действие и освоения новых объектов.

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

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

5.3.8. Достижение к 1 июля 2012 года минимального размера месячной заработной платы при отработке режима полного рабочего времени не менее:

- для основного персонала – 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация;

- для остальных категорий персонала – 1,0 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация.

Коллективными договорами Организаций могут быть установлены более высокие показатели.

5.3.9. Повышение среднего уровня заработной платы к 1 июля 2012 года до уровня не менее 3-х прожиточных минимумов для трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация.

5.3.10. Установление гарантированной постоянной тарифной части в заработной плате не менее 60%.

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

5.3.12. Индексацию заработной платы одновременно всем категориям работников в размере не ниже индекса роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации. Порядок и размеры индексации определяется коллективным договором.

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

5.4. В тех случаях, когда финансовое состояние Организации не позволяет работодателю обеспечить темпы роста заработной платы в соответствии с п. 5.3 настоящего Соглашения, коллективным договором могут быть предусмотрены иные значения этих показателей и разработан план мероприятий по поэтапному повышению, в пределах срока действия Соглашения, темпов производительности труда и эффективности производства для их достижения.

План мероприятий является неотъемлемой частью коллективного договора.

О заключении коллективного договора, содержащего указанные отклонения от Соглашения работодатель и Профсоюз письменно информируют Союз, АМПР и соответствующий Профсоюз.

5.5. Работодатель устанавливает доплату:

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

- за работу в ночную смену – не менее 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы;

- за сверхурочную работу и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.6. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязаны определить размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

5.8. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний (включая удержания в социальные фонды), а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму

письменного извещения (расчетного листка) работодатель согласовывает с Профсоюзом.

5.9. Стороны рекомендуют создавать в Организациях фонды для оказания помощи малоимущим бывшим работникам Организации. Порядок формирования, размер фонда и величина оказываемого пособия оговариваются в положении о фонде, которое является приложением к коллективному договору Организации.

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

5.11. АМППР и Центральные органы профсоюзов обязуются:

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

5.11.2. Проводить мониторинг социально-экономической ситуации в Организациях машиностроения, об итогах анализа мониторинга информировать профорганизации.

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

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

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

VI. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

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

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

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

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

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

6.6. Уполномоченные органы Союза разрабатывают программы развития секторов машиностроения, отражая в них повышение профессионализма кадров, профилактику высвобождения и защиту работников от безработицы, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников Организаций, на основе которых формируются соответствующие разделы коллективных договоров Организаций.

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

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

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

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

7.3. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности по реализации молодежной политики в Организациях:

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

7.4. В этих целях Работодатель Организации и первичная профсоюзная организация:

7.4.1. Вносят в коллективный договор соответствующий раздел.

7.4.2. Разрабатывают комплексные молодежные программы с учетом профсоюзной Концепции молодежной политики и обеспечивают их выполнение.

7.5. Работодатель Организации:

7.5.1. Учитывает в стаж работы в Организации (для выплат пособий по социальному страхованию единовременного вознаграждения за выслугу лет, процентной надбавки к заработной плате, предоставления льгот, связанных со стажем работы) работника – бывшего военнослужащего стаж его службы в вооруженных

силах Российской Федерации, в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

7.5.2. Предоставляет обучающимся без отрыва от производства оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска в соответствии с действующим законодательством, а также другие льготы, установленные коллективным договором.

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

7.5.4. Предоставляет молодым работникам, по согласованию с Профсоюзом, преимущественное право направления на учебу в высшие и образовательные учреждения за счет средств организации в соответствии с положениями коллективного договора.

7.5.5. Предоставляет иногородним молодым специалистам льготы и компенсации в соответствии с коллективным договором.

7.6. Стороны рекомендуют проводить в Организации конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист».

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Работодатели организуют свою работу в соответствии с требованиями статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Работодатель с участием соответствующих органов Профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства работодатели совместно с органами Профсоюза разрабатывают соответствующие мероприятия, которые утверждаются совместным решением администрации и профсоюзного органа Организации.

8.2. Работодатель совместно с профсоюзом и с учетом Рекомендаций по обеспечению взаимодействия социальных партнеров в области регулирования социально-трудовых отношений в условиях экономического кризиса, принятых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, разрабатывает и участвует в реализации региональных и иных программ поддержки занятости, с учетом перспектив развития Организаций машиностроительного комплекса.

8.3. Применение нестандартных форм занятости на предприятиях работодателем осуществляется с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

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

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право лиц на оставление на работе с учетом

гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно (не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятия) представляет сведения о массовом увольнении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся работу в той же Организации с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья;

- увольняет работников по сокращению численности или штата только в случае невозможности их перевода на другую работу с их согласия.

8.4.1. Критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации являются:

- увольнение 50-ти и более человек в течение 30 календарных дней;

- увольнение 200-т и более человек в течение 60 календарных дней;

- увольнение 500-т работников в течение 90 календарных дней;

- увольнение работников в количестве 1 процента и более от общего числа работающих в связи с сокращением численности или штата работников Организации либо ликвидацией Организации в течение 30 календарных дней в населенных пунктах с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

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

8.6. Работодатель, исходя из финансовых возможностей Организации, при участии соответствующего органа первичной профсоюзной организации создает фонд социальной поддержки, за счет которого:

- оказывается материальная помощь всем высвобождаемым работникам Организации и, в первую очередь, работникам при наличии двух и более иждивенцев, лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- производится доплата к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости;

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

- производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и более года до наступления пенсионного возраста.

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

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

8.9. Высвобожденным работникам на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению государственной службы занятости населения

выплачивается стипендия в порядке и размерах согласно Закону Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

В соответствии с коллективными договорами размеры стипендий могут быть увеличены.

8.10. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по Организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

Высвобождаемым работникам предоставляются дополнительные льготы и компенсации в размерах, предусмотренных коллективными договорами Организаций.

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

8.12. Стороны обеспечивают:

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

8.12.2. Осуществление мер по организации профессиональной подготовки кадров.

IX. ОХРАНА ТРУДА

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

9.2. В Организациях разрабатывается необходимая нормативно-техническая документация, проводятся организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и другие необходимые мероприятия по охране труда и предупреждению производственного травматизма, предотвращению воздействия вредных факторов производственной среды на работников.

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

9.3. Работодатель обеспечивает разработку соглашений по улучшению условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий (соглашений по охране труда) и согласовывает их с соответствующим органом Профсоюза.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется работодателями в размере до 0,3% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Соглашение по охране труда является неотъемлемой частью коллективного договора.

9.4. Работодатель в установленные сроки, но не реже одного раза в пять лет, проводит с обязательным участием представителя профсоюза аттестацию рабочих

мест по условиям труда.

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

9.6. Работодатель организует за счет средств Организации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников соответствующих профессий, предусмотренных законодательством.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

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

Профсоюз контролирует своевременность проведения обязательных медицинских осмотров согласно срокам, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)».

Профсоюз контролирует обеспечение работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам отрасли при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляет интересы работников в отношениях с Фондом социального страхования Российской Федерации.

9.7. Работодатель бесплатно по установленным нормам выдает молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

В коллективные договоры или локальные нормативные акты включаются перечни рабочих мест и профессий с вредными условиями труда, в соответствии с которыми обязательна бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, а также положение о том, что их замена компенсационными выплатами возможна исключительно по персональным медицинским показаниям работника на основании его личного заявления и подтверждающего документа медицинского учреждения.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется по установленным нормам бесплатное лечебно-профилактическое питание.

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

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

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

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

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

Конкретные параметры указанных условий определяются постановлением Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

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

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

9.12. Работодатель информирует принимаемых на работу работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха. Такая информация должна также предоставляться по просьбе работника и в процессе его труда.

Достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Выдача средств индивидуальной защиты работникам осуществляется в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290Н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» согласно типовым отраслевым нормам и на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи не могут быть меньше действующих отраслевых типовых норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

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

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

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

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

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

Х. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

10.2. Сверх выплат, предусмотренных действующим законодательством, работодатель из средств Организации устанавливает дополнительные единовременные выплаты семье работника в случае его смерти от несчастного случая на производстве в сумме не менее 50 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) по Российской Федерации, установленных на день гибели работника.

Коллективными договорами Организаций могут быть предусмотрены более высокие нормы материальной поддержки семей работников, пострадавших на производстве.

В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности на основании положений коллективных договоров или других нормативных актов Организаций.

10.3. Лицам, получившим пенсию по инвалидности, наступившей вследствие увечья или профессионального заболевания, техногенных катастроф, участникам боевых действий могут производиться за счет собственных средств Организации дополнительные выплаты по возмещению фактического ущерба в соответствии с порядком и условиями, определенными коллективными договорами.

10.4. Перевозка в лечебные учреждения работников Организации, заболевших или получивших травму по месту работы и не имеющих возможности самостоятельно добраться до медицинского учреждения, производится за счет Организации.

10.5. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего оказывается помощь, конкретные виды и формы которой, определяются коллективными договорами Организаций. Общая стоимость помощи, оказываемой семье умершего не может быть ниже среднемесячной заработной платы умершего.

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

10.7. Работодатель по согласованию с органами Профсоюза может:

- оказывать адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, ветеранам труда, неработающим пенсионерам, в т.ч. участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла;

- выделять средства на проведение платного лечения и медицинских операций (при отсутствии программ добровольного медицинского страхования);

- выделять и осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в санатории-профилактории, база отдыха, детские дошкольные учреждения,

загородные детские оздоровительные лагеря, на профилактическое санаторно-курортное лечение работникам и членам их семей;

- принимать меры для улучшения жилищных условий работников, используя предназначенные на эти цели централизованные источники и собственные средства;

- оказывать финансовую помощь многодетным семьям работников;

- выплачивать работникам дотации на питание и компенсацию расходов на транспортные услуги за счет фонда производственно-социального развития Организаций;

- содействовать в обеспечении работников горячим питанием;

- содействовать выделению работникам Организаций земли для садово-дачных и огородных участков;

- компенсировать оплату проживания работников в общежитиях и др.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам Организаций предусматриваются в коллективных договорах.

10.8. Работодатель принимает меры по сохранению профильного использования (или финансированию) объектов социальной сферы, необходимых для обеспечения досуга и оздоровления работников и членов их семей, осуществляет финансирование культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий, реабилитационно – восстановительного, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей в размере не менее 0,5 процента от фонда оплаты труда Организации.

XI. СТРАХОВАНИЕ

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

11.2. Работодатель регистрируется и в соответствии с Федеральным законом № 212-ФЗ от 24.07.2009 «О страховых взносах в Пенсионный Фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования» в установленные сроки перечисляет страховые взносы в соответствующий территориальный орган Фонда социального страхования РФ, а также страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размерах, установленных действующим законодательством РФ.

11.3. Работодатель и первичная профсоюзная организация создают совместную комиссию и обеспечивают условия для ее работы по контролю за:

- правильностью перечисления средств в государственные внебюджетные фонды (социального страхования, обязательного медицинского страхования, пенсионный);

- начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий;

- соблюдением пенсионных прав работников.

Комиссия работает на основе положений, установленных коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

11.4. Работодатель может осуществлять дополнительное страхование работников, порядок и условия которого оговариваются в коллективных договорах Организации.

ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

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

12.2. Работодатель может передавать в пользование первичной профсоюзной организации находящиеся на балансе Организации арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей на условиях коллективного договора.

Перечень объектов и размеры отчислений первичной профсоюзной организации средств на проведение социально-культурной и иной работы в Организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором.

12.3. Представители органов Профсоюза вправе беспрепятственно посещать Организации и рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по оздоровлению работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах Организаций.

12.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно удерживает и перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором.

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

ХIII. ГАРАНТИИ РАБОТАЮЩИМ В ПРОФСОЮЗЕ

13.1. Работники, входящие в состав выборных органов Профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются, руководители органов первичной профсоюзной организации в подразделениях Организаций и руководители органов первичной профсоюзной организации в Организации, профорганизаторы - органа соответствующего

Профсоюза.

13.2. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются.

13.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в Организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной организации соответствующего Профсоюза.

13.4. Члены органов Профсоюза, и первичных профсоюзных организаций не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в Организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором.

13.5. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в органы Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой Организации.

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

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

13.8. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных органов Профсоюза и первичной профсоюзной организации, категории которых предусмотрены трудовым законодательством, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации Организации или совершения работником действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение.

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами и их представителем - Отраслевой комиссией, а также соответствующими органами по труду. Отраслевая комиссия действует на основе Положения, являющегося неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

14.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также органы Профсоюза и работодатели, которые вправе обратиться по существу вопроса

к представителю противоположной стороны Соглашения или в Отраслевую комиссию.

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

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

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

14.6. Выполнение Соглашения рассматривается на заседаниях Совета АМПР, Правления Союза и результаты доводятся до сведения органов Профсоюза, первичных профсоюзных организаций и работодателей Организаций.

14.7. При невыполнении положений Соглашения представители сторон в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

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

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

XV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

15.2. Невыполнение или нарушение обязательств по Соглашению влечет наложение штрафа на лиц, виновных в невыполнении этих обязательств, в соответствии с законодательством.

15.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

15.4. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

15.5. За невыполнение своих обязательств по Соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, Профсоюз и лица, входящие в его руководящие органы, несут ответственность в соответствии с законодательством.

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