

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМУ КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА 2005 - 2007 ГОДЫ**

**I. Основные понятия и сокращения**

1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации (далее по тексту - Соглашение) заключено на основании Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

1.2. Работники в лице их представителя - Совета Ассоциации машиностроительных профсоюзов Российской Федерации (АМПР), которая объединяет:

- Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации;
- Профсоюз машиностроителей Российской Федерации;
- Всероссийский "Электропрофсоюз";
- Профсоюз - член АМПР.

1.3. Работодатели - в лице их представителя:

- Союз работодателей машиностроения России (Союз), действующий на основании своего Устава.

1.4. Министерство промышленности и энергетики Российской Федерации (Минпромэнерго России) - в части государственных организаций.

1.5. 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, обязанность и ответственность сторон социального партнерства в отрасли.

1.6. Цели Соглашения:

- поддержание социальной стабильности в Организациях;
- создание условий для дальнейшего развития социального партнерства в Организациях;
- установление минимального уровня гарантий работникам Организаций.

**II. Общие положения**

2.1. Соглашение действует с даты подписания по 31 декабря 2007 года.

2.2. 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 Соглашение.

2.3. 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.

2.4. 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.

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

2.5. Профсоюз не организует забастовки и иные массовые выступления работников в случае его несогласия с положениями, содержащимися в Соглашении или в действующем законодательстве.

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

2.7. 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.

2.8. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

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

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

Состав Отраслевой комиссии указан в приложении N 1 (не приводится) к Соглашению.

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

### III. Содействие производственно-экономической деятельности и социальному развитию Организаций

#### 3. Стороны ОТС:

3.1. Добиваются от федеральных органов исполнительной власти реализации плана первоочередных мероприятий по развитию машиностроения (2004 - 2005 годы), одобренных Правительством России 25.02.2004.

3.2. Способствуют принятию мер на федеральном уровне, уровне субъектов Российской Федерации, направленных на защиту внутреннего рынка от недобросовестной конкуренции.

3.3. Поддерживают политику государства по вопросу вступления России в ВТО, при этом вырабатывают и высказывают свое мотивированное мнение о необходимости обеспечения максимально выгодной для страны, машиностроительного комплекса России интеграции в мировое экономическое пространство и недопущения негативных экономических и социальных последствий членства России в ВТО.

3.4. Добиваются от Правительства Российской Федерации, при проведении переговоров по присоединению России к ВТО, защиты интересов российских производителей, решения общенациональной задачи повышения конкурентоспособности российской экономики и машиностроительной отрасли.

3.5. Сосредоточат усилия на реализации мер по завершению формирования эффективной налоговой системы, предусматривающей дальнейшее снижение ставки налога на добавленную стоимость, своевременное возмещение этого налога по экспортным операциям и применения налогового вычета по данному налогу при осуществлении капитальных затрат в том налоговом периоде, в котором данные затраты были произведены.

3.6. Вносят предложения в органы исполнительной власти по совершенствованию системы компенсаций за условия труда по показателям вредности и опасности факторов производственной сферы, тяжести, напряженности трудового процесса, а также экономической заинтересованности работников и работодателей.

3.7. Добиваются реализации мер, направленных на:

- стимулирование технического перевооружения предприятия;
- государственную поддержку, модернизацию, развитие исследовательской и опытно-экспериментальной базы научно-исследовательских и конструкторских организаций, занятых разработкой проектов государственного значения;
- изучение и внедрение практики организаций социальной отчетности;
- развитие конструктивных отношений с региональными и муниципальными органами исполнительной власти по вопросам социального развития.

### IV. Режимы труда и отдыха

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

4.2. 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.

4.3. Коллективными договорами может быть предусмотрено снижение продолжительности рабочего времени:

- до 36 и менее часов в неделю - для работников с вредными условиями труда;
- не менее чем на один час работы (смены) - для работающих в ночное время;
- до 36 и менее часов в неделю - для лиц в возрасте от 16 до 18 лет;
- до 24 и менее часов в неделю - для лиц в возрасте от 15 до 16 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул;
- до 36 и менее часов в неделю - для беременных женщин, а также для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет);
- до 39 и менее часов в неделю - для лиц, совмещающих учебу с работой (старше 18 лет).

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

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

- лица, совмещающие учебу с работой;
- работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

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

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

4.7. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, работникам Организаций предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- не менее 3-х рабочих дней за длительный стаж работы в отрасли;
- не менее 2-х рабочих дней женщинам с детьми в возрасте до 14 лет;
- инвалидам:

II группы - 3 рабочих дня;

III группы - 2 рабочих дня.

4.8. Продолжительность ежегодных дополнительных отпусков работников, занятых на работах с вредными условиями труда, непосредственно определяется Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 N 298/П-22.

4.9. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные действующим законодательством, а также Соглашением, присоединяются полностью к ежегодному основному отпуску в 28 календарных дней.

4.10. 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.

4.11. Помимо предусмотренных законодательством случаев, работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск с сохранением заработной платы сроком 3 рабочих дня в случаях:

- смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры, дед, бабушка);
- свадьбы работника;
- свадьбы детей;
- рождения ребенка у работника.

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

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

4.13. Работодатель может предоставлять работнику по его предварительному письменному заявлению кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

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

4.15. Возможность и порядок предоставления льгот по разделу III определяется при заключении коллективных договоров.

4.16. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника - Дня машиностроителя, юбилейных дат Организации.

## V. Оплата труда

5.1. Определение и пересмотр вида, систем оплаты труда, размеров тарифных ставок, схем должностных окладов, форм материального поощрения, а также утверждение положений о премировании и выплате вознаграждений по итогам работы за год осуществляются Организацией по согласованию с соответствующими органами Профсоюза и фиксируются в коллективных договорах. Работодатель обеспечивает 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.

5.2. Работодатель с участием органа Профсоюза Организации определяют темпы роста фондов оплаты труда специалистов, служащих и рабочих с учетом тенденций изменения численности категорий работников и вносят их в коллективный договор.

5.3. Работодатель обеспечивает:

5.3.1. Соблюдение прав работников на своевременную и в полном объеме оплату труда.

5.3.2. Рост доходов работников на основе повышения производительности труда и заработной платы.

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

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

5.4. Работодатель обеспечивает:

5.4.1. Минимальный размер оплаты труда не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация.

5.4.2. Поэтапное повышение средней заработной платы в Организации и ее реализацию определяют коллективным договором.

5.5. Работодатель Организации регулярно индексирует заработную плату на индекс роста потребительских цен в соответствующем субъекте Российской Федерации. Периодичность индексации и ее размеры определяются коллективным договором.

5.6. Работодатель и Профсоюз обязаны вступить в переговоры о внесении в коллективный договор Организации порядка оплаты праздничных дней работникам согласно Федеральному закону, вступившему в силу с 1 января 2005 года "О внесении изменений в статью 112 Трудового кодекса 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. Заработная плата работнику выплачивается в денежной форме в сроки, установленные коллективными договорами Организаций, но не реже предусмотренных законодательством.

Претензии работников по вопросам задержки сроков выплаты заработной платы рассматриваются в установленном законом порядке.

5.9. Работодатель обеспечивает:

5.9.1. Очередность платежей по зарплате в соответствии с действующим законодательством.

5.9.2. Пересмотр, введение и замену норм труда, изменение условий оплаты труда только на основе экономического обоснования, предварительного согласования с соответствующим органом Профсоюза Организации в срок не позднее чем за 2 месяца до их введения.

5.10. Стороны рекомендуют:

5.10.1. Создавать в Организациях фонды для оказания помощи малоимущим бывшим работникам Организации. Порядок формирования, размер фонда и величина оказываемого пособия оговариваются в коллективном договоре.

5.10.2. Не допускать различия в оплате труда между наемными работниками, владеющими и не владеющими акциями данной Организации, в соответствии с принципами равной оплаты за равный труд.

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

5.12. Центральные органы Профсоюзов регулярно информируют свои территориальные органы, профорганизации об уровне жизни, доходах работников отрасли и населения России.

## 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 Организации.

6.2. Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых рабочих непосредственно на производстве проводятся для работников соответствующих возрастов, профессий и производств в соответствии с действующим 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, а также получение ими высшего или среднего профессионального образования.

6.6. Уполномоченные органы Минпромэнерго России и Союза разрабатывают программы развития отраслей 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. Содействие занятости

7.1. 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.

7.2. Работодатель принимает решение о массовом высвобождении работников только после консультации с соответствующими органами Профсоюза.

7.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, а также при изменении структуры управления Организацией работодатель:

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

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в той же Организации с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Увольняет работников по сокращению численности или штата только в случае невозможности их перевода на другую работу с их согласия.

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

7.5. Работодатель исходя из финансовых возможностей Организации при участии соответствующего органа Профсоюза может создавать 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.

7.6. 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.

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

7.8. Высвобожденным работникам на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости населения выплачивается стипендия в порядке и размерах согласно статье 29 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации".

В соответствии с коллективными договорами размеры стипендий могут быть увеличены.

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

Высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в размерах не ниже предусмотренных законодательством.

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

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

7.11. Союз работодателей машиностроения России обеспечивает:

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

7.11.2. Осуществление мер по организации профессиональной подготовки кадров.

7.12. Критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации является:

- 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 от общего числа работающих в связи с ликвидацией Организации либо сокращение численности или штата работников Организации в течение 30 календарных дней в населенных пунктах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

## VIII. Охрана труда

8.1. 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, Соглашением.

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

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

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

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

8.4. Работодатель регулярно в сроки, определенные коллективным договором Организации, соглашением по охране труда, но не реже одного раза в пять лет, проводит с участием представителя(ей) Профсоюза аттестацию рабочих мест по условиям труда с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов, определением тяжести и напряженности трудового процесса с оценкой травмобезопасности производственного оборудования, обеспеченности средствами индивидуальной защиты и т.д.

Сертификация работ по охране труда в Организациях проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

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

8.6. Работодатель организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников соответствующих профессий.

Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников соответствующих профессий проводятся за счет средств Организации.

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

Профсоюз контролирует своевременность проведения обязательных медицинских осмотров согласно срокам, установленным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 N 83.

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

8.7. Работодатель и соответствующий орган Профсоюза совместно решают вопросы, связанные с бесплатной выдачей работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденного Министерством здравоохранения Российской Федерации 28.03.2003, N 126.

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

Выдача молока и других равноценных пищевых продуктов производится в порядке, предусмотренном Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.12.1987 N 731/П-13.

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

Отказ от выполнения работ в связи с необеспечением безопасных условий труда не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания, за исключением случаев, связанных с работами по устранению нарушений требований безопасности и аварийных ситуаций и оговоренных паспортами, проектами и инструкциями по ведению работ.

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

8.10. Работы, связанные с ликвидацией аварий и созданием безопасных условий труда, проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни работников, осуществляются на основании специальных договоров между работодателем и работниками.

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

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

- сокращение нормальной продолжительности рабочей смены на один час с сохранением при этом всех льгот и оплаты труда за полную рабочую смену;

---

КонсультантПлюс: примечание.

В официальном тексте документа, видимо, допущена опечатка: имеется в виду п. 4.8 Соглашения, а не п. 3.8.

---

- предоставление дополнительного отпуска за вредные условия труда на основании п. 3.8 Соглашения;

- обязательное использование средств индивидуальной защиты и др.

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

8.12. Работнику обеспечивается сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по его вине.

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

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

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

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

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

8.17. Работодатель обязан проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

8.18. Работодатели не реже одного раза в три года, в соответствии с производственной необходимостью, проводят обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда всех работников Организаций, в том числе руководителей.

Для всех поступающих на работу, а также для лиц, переводимых на другую работу, работодатели проводят инструктаж по охране труда.

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

8.20. На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель бесплатно



обеспечивает за счет средств Организации работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Работодатель обеспечивает хранение, своевременно производит бесплатно 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 Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Постановлением Минтруда России от 18.12.1998 N 51, с изменениями и дополнениями, утвержденными Постановлением Минтруда России от 29.10.1999 N 39.

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

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.

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

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

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

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

Инструмент, приспособления, приборы и средства индивидуальной защиты ремонтируются бесплатно.

8.23. При невозможности обеспечения работника инструментом в полагающемся по технологии комплекте, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в установленные нормативные сроки работник в исключительных случаях по согласованию с работодателем может приобрести их за счет собственных средств. Работодатель компенсирует работнику произведенные затраты в месячный срок.

## IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

9.2. По заявлению потерпевших размер выплат в возмещение вреда подлежит перерасчету в соответствии с коллективным договором исходя из действующих тарифных ставок (окладов), предусмотренных Соглашением.

Увеличение денежных сумм в возмещение вреда по сравнению с законодательством производится за счет собственных средств Организации.

9.3. Определенный в соответствии с пунктами 8.1 и 8.2 размер возмещения вреда в дальнейшем индексируется в связи с повышением стоимости жизни в порядке, предусмотренном коллективным договором.

9.4. В коллективных договорах может предусматриваться за счет собственных средств Организаций увеличение денежных сумм в возмещение вреда, компенсаций дополнительных расходов и единовременных пособий.

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

9.6. Перевозка в лечебные учреждения работников Организаций, заболевших или получивших травму на месте работы, производится за счет Организаций.

9.7. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), работодатель в соответствии с коллективным договором обязуется:

- оплатить расходы, связанные с погребением;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка;
- выплатить каждому члену семьи погибшего (умершего), находившемуся на его иждивении, единовременное пособие в размере не менее установленной государством на день выплаты минимальной оплаты труда за пять лет.

9.8. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивается в соответствии с коллективным договором единовременное пособие в размере не менее среднемесячного заработка умершего.

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

9.10. Работодатель по согласованию с органами Профсоюза и с учетом возможностей Организаций:

- принимает меры для улучшения жилищных условий работников, используя предназначенные на эти цели централизованные источники и собственные средства;
- оказывает финансовую помощь многодетным семьям и работникам с доходами ниже прожиточного минимума;
- выплачивает работникам дотации на питание и компенсацию расходов на транспортные услуги за счет фонда производственно-социального развития Организаций;
- содействует в обеспечении работников горячим питанием;
- содействует выделению работникам Организаций земли для садово-дачных и огородных участков;
- компенсирует оплату проживания работников в общежитиях и др.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам Организаций предусматриваются в коллективных договорах с учетом финансовых возможностей каждой Организации.

## Х. Страхование

10.1. 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 от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

10.2. Работодатель регистрируется и в установленные сроки перечисляет единый социальный налог (взнос) в части, подлежащей зачислению в государственные внебюджетные фонды, и страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствующий орган Фонда социального страхования Российской Федерации в размерах, установленных действующим законодательством.

10.3. Работодатель расходует средства государственного социального страхования, направляемые на санаторно-курортное обслуживание работников и членов их семей в соответствии с нормативами, определяемыми исполнительным органом Фонда социального страхования Российской Федерации на календарный год.

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

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

10.5. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в

Организациях образуются комиссии по социальному страхованию из представителей работодателя и Профсоюза или избираются уполномоченные по социальному страхованию.

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

10.6. Работодатели, при наличии финансовых возможностей, осуществляют дополнительное страхование работников.

10.7. Работодатель создает совместно с профсоюзной организацией комиссию по контролю за соблюдением пенсионных прав работников и обеспечивает условия ее работы на основе положений, устанавливаемых коллективным договором или иным локальным нормативным актом.

## XI. Обязательства работодателя по созданию условий для осуществления деятельности Профсоюза

11.1. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с законодательством и коллективным договором.

11.2. Работодатель может передавать в пользование Профсоюзу 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 Профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в Организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором.

11.3. 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.

11.4. 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.

11.5. В Организациях, в которых Профсоюзом заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами.

## XII. Гарантии работающим в Профсоюзе

12.1. Работники, входящие в состав 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 Профсоюза в подразделениях Организаций - без предварительного согласия соответствующего органа в Организации, а руководители органов Профсоюза в Организации, профсоюзные организаторы - органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

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

12.3. 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 Профсоюза в первичной организации Профсоюза.

12.4. Члены органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в Организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной

работы для выполнения профсоюзных 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.

12.5. Члены органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

12.6. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Организации вследствие избрания (делегирувания) на выборные должности в органы Профсоюза, 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.

12.7. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации Организации Профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не выше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

12.8. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегируванных) в органы Профсоюза, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

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

12.10. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав органов Профсоюза, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации Организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

### XIII. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами и их представителем - Отраслевой комиссией.

13.2. 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.

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

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

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

13.6. Выполнение Соглашения рассматривается на заседаниях Совета Ассоциации, Центрального Правления Союза, и результаты доводятся до сведения органов Профсоюза и работодателей.

13.7. 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.

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

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

### XIV. Ответственность сторон

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

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

14.3. 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.

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

14.5. 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.

14.6. Союз работодателей не является стороной по спорам, возникающим в Организации.

Председатель  
Ассоциации машиностроительных  
профсоюзов России,  
Председатель Профсоюза  
машиностроителей  
Российской Федерации  
Г.А.ТРУДОВ

Президент Союза работодателей  
машиностроения России  
Н.Н.ВОЛОСОВ

Председатель Профсоюза  
работников автомобильного,  
тракторного и сельскохозяйственного  
машиностроения Российской Федерации  
А.А.ФЕФЕЛОВ

Председатель Всероссийского  
"Электропрофсоюза"  
В.Н.ВАХРУШКИН

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Регистрационный N 24/5-07, 17 мая 2005 года.

---