

Председатель
Всероссийского профсоюза работников
оборонной промышленности
А.И.ЧЕКМЕНЕВ

Заместитель Министра
промышленности и торговли
Российской Федерации
Ю.И.БОРИСОВ

Президент
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
"Союз машиностроителей России"
С.В.ЧЕМЕЗОВ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ПРОМЫШЛЕННОСТИ ОБЫЧНЫХ ВООРУЖЕНИЙ, БОЕПРИПАСОВ
И СПЕЦХИМИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2009 - 2010 ГОДЫ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Федеральное соглашение по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2009 - 2010 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя - Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности (далее - Оборонпроф), действующего на основании Устава;
- работодатели в лице их представителей - Министерства промышленности и торговли Российской Федерации (далее - Минпромторг России), действующего на основании законов, иных нормативных правовых актов и полномочий, переданных работодателями, и Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Союз машиностроителей России", действующего на основании своего Устава.

1.3. Соглашение открыто для присоединения к нему любых других организаций.

Работодатели, принявшие решение о присоединении к Соглашению, сообщают об этом сторонам, подписавшим Соглашение.

1.4. В случае, если работники, не являющиеся членами Оборонпрофа, уполномочили профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, Оборонпроф представляет их интересы при реализации настоящего Соглашения.

1.5. Соглашение обязательно к применению работодателями при заключении 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.

1.6. Стороны договорились:

1.6.1. Оборонпроф, его территориальные и первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников Организаций при разработке и

заключении соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по регулированию социально-трудовых отношений.

1.6.2. Нормы Соглашения, улучшающие положение работников по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, являются отраслевым минимальным уровнем.

В организациях, где эти нормы выше, чем указанные в данном Соглашении, действуют нормы, установленные в Организациях.

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

1.7. Настоящее Соглашение заключено на два года и вступает в силу с 1 января 2009 года.

В течение срока действия Соглашения в него могут вноситься изменения и дополнения.

Ни одна из сторон, заключивших соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством.

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

1.8. Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования представителя работников или представителя работодателей.

При реорганизации (ликвидации) любой из сторон Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ликвидации).

При реорганизации (ликвидации) какой-либо Организации Соглашение распространяется на нее в течение всего срока проведения реорганизации (ликвидации).

При смене формы собственности какой-либо Организации соглашение распространяется на нее в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, Стороны обязуются устранять причины и обстоятельства, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения - забастовок.

1.10. Соглашение будет считаться распространенным на Работодателей, не участвовавших в его заключении, при соблюдении процедуры, предусмотренной статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации. В этих целях Стороны совместно готовят и в недельный срок со дня опубликования Соглашения направляют в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение Работодателям о присоединении к Соглашению.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Стороны:

- строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие Организаций, повышение уровня жизни работников и их социально-правовую защиту;

- признают, что никто не имеет права угрожать работнику увольнением, сокращением, принуждать к труду, не обусловленному трудовым договором;

- руководствуются едиными сроками проведения коллективных переговоров по заключению: межотраслевого соглашения: октябрь - декабрь; коллективных договоров в Организациях: январь - март;

- проводят отраслевой конкурс "Лучшее предприятие (организация) по работе в системе социального партнерства".

Стороны договорились, что Минпромторг России:

2.1. При реализации полномочий по управлению государственным имуществом организаций принимает решения, затрагивающие социально-экономические интересы работников, после консультаций с Оборонпрофом.

2.2. Информировует Оборонпроф об освобождениях от занимаемой должности и назначениях на должность руководителей федеральных государственных унитарных и казенных предприятий. Включает представителя Оборонпрофа с правом совещательного голоса в состав конкурсной комиссии при назначении руководителя на конкурсной основе.

2.3. Приглашает руководителей Оборонпрофа на совещания в Минпромторг России, посвященные финансово-хозяйственным и социально-экономическим вопросам организаций, затрагивающим социально-трудовые отношения.

2.4. Обеспечивает представление Оборонпрофу:

- приказов, информации по охране труда и технике безопасности, а также других документов, касающихся сферы деятельности Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России и подведомственных организаций;

- ежеквартально оперативных данных по технико-экономическим, трудовым и финансовым показателям промышленных и научных организаций и в целом по отраслям промышленности вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России в объеме согласно приложению N 1.

2.5. Содействует участию представителей Оборонпрофа в деятельности коллегиальных органов управления организаций.

Работодатели:

2.6. Создают условия для реализации Соглашения в организациях.

Обеспечивают включение в смету доходов и расходов федеральных казенных предприятий затраты на исполнение положений настоящего Соглашения.

2.7. Руководствуются положениями Соглашения при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-экономические интересы и гарантии работников.

2.8. Обеспечивают возможность участия представителей Оборонпрофа в работе коллегиальных органов управления Организации.

2.9. Оказывают работникам бесплатную консультативную помощь по вопросам социально-трудовых отношений.

2.10. Не вмешивается в деятельность Оборонпрофа, которое может повлечь ограничение прав профсоюза или воспрепятствовать законному осуществлению его уставной деятельности.

2.11. Обеспечивают беспрепятственное посещение вышестоящими органами Оборонпрофа организаций, где работают члены профсоюза (с соблюдением установленного порядка).

2.12. Обеспечивают систематическое информирование первичных профсоюзных организаций Оборонпрофа по социальным и связанным с трудовыми отношениями вопросам. Перечень и порядок предоставления информации устанавливаются коллективным договором.

2.13. Совместно с первичными профсоюзными организациями Оборонпрофа представляют два раза в год в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений отчеты о выполнении настоящего Соглашения и коллективных договоров (по итогам за полугодие - к 1 сентября отчетного года, по итогам за год - к 1 апреля года, следующего за отчетным).

Стороны обязуются:

2.14. Содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров в организациях.

2.15. При разрешении коллективных трудовых споров максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

2.16. Оказывать практическую помощь по заключению коллективных договоров в Организациях.

Стороны договорились, что Оборонпроф:

2.17. Обеспечивает Минпромторг России и работодателей документами, принимаемыми коллегиальными органами Оборонпрофа, и другими материалами по социально-трудовым вопросам.

2.18. Своевременно информирует Минпромторг России и Работодателей о планируемых Оборонпрофом коллективных действиях.

2.19. Не разглашает сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно при ведении коллективных переговоров.

2.20. Осуществляет контроль за выполнением настоящего Соглашения, а также обращается по существу вопроса к представителям другой стороны Соглашения или в межотраслевую комиссию.

III. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ И ФИНАНСОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны обязуются:

3.1. Добиваться положительных результатов хозяйственной деятельности Организаций, обеспечивающих достойный уровень заработной платы, социально-бытового обслуживания, создание безопасных условий труда и охраны здоровья.

3.2. Содействовать:

- погашению задолженности по государственному оборонному заказу за предыдущие годы перед организациями по поставке вооружений, военной техники, капитальному строительству, научно-исследовательским и опытно-конструкторским работам;

- увеличению размеров авансирования работ по выполнению оборонного заказа и своевременному выделению финансовых средств на эти цели;

- выделению бюджетных средств на сохранение уникальной, дорогостоящей исследовательской и испытательной базы, включая полигоны и испытательные инфраструктуры организаций;

- выработке предложений по отсрочке платежей в бюджеты в случае задержки финансирования работ по государственному оборонному заказу и федеральным целевым программам;

- полному финансированию содержания мобилизационных мощностей в соответствии с федеральным бюджетом.

3.3. Осуществлять взаимодействие с Федеральной налоговой службой и ее территориальными органами, добиваться принятия мер, обеспечивающих санацию несостоятельных Организаций с максимально возможным сохранением рабочих мест.

3.4. Принимать меры по своевременному и в полном объеме финансированию организаций по государственному оборонному заказу, федеральным целевым программам.

3.5. Содействовать Работодателям в решении вопросов по росту объемов производства продукции, укреплению трудовой дисциплины, соблюдению установленных законодательством режимов труда и отдыха, разъяснению действующих систем оплаты труда.

Стороны договорились, что Минпромторг России:

3.6. Утверждает сметы доходов и расходов федеральных казенных предприятий не позднее января текущего финансового года.

3.7. Перечисляет субсидии, предоставленные федеральным казенным предприятиям, на расчетные счета предприятий в течение трех месяцев по истечении отчетного периода.

3.8. Оформляет федеральным государственным унитарным предприятиям и федеральным казенным предприятиям разрешения на получение кредитов не позднее одного месяца со дня обращения.

Стороны договорились, что Минпромторг России совместно с работодателями:

3.9. Оказывает поддержку в разработке организациями планов финансового оздоровления, информирует Оборонпроф о финансовой несостоятельности и банкротстве организаций.

3.10. Не допускает без консультаций с Оборонпрофом или его структурами принятия решения о реорганизации организаций, которое может привести к массовому сокращению рабочих мест, а также изменению условий оплаты и стимулирования труда, введению режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3.11. Поддерживает кандидатуру представителя первичной профсоюзной организации Оборонпрофа на собрании работников при избрании представителя работников должника для участия в процедурах банкротства.

3.12. Оказывает поддержку организациям в финансовом оздоровлении и содействует им в заключении и выполнении договоров, в том числе в рамках отраслей и с иностранными партнерами.

Работодатели обязуются:

3.13. Ежеквартально направлять в первичные профсоюзные организации Оборонпрофа информацию по социально-трудовым вопросам Организации в объеме, определяемом в коллективном договоре.

Стороны договорились, что Оборонпроф обязуется:

3.14. Принимать участие и осуществлять контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства работников организаций, в разработке и реализации мероприятий, направленных на создание новых рабочих мест.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны установили:

4.1. Обеспечивать включение в договоры, заключаемые с руководителями организаций, обязательства по выполнению ими Соглашения и коллективных договоров.

4.2. Рассматривать по требованию Оборонпрофа вопросы о применении меры дисциплинарного взыскания, о расторжении трудового договора, освобождении руководящего работника от занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательства по коллективному договору и настоящему Соглашению.

4.3. Что Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Оборонпрофа:

- утверждает образцы трудовых договоров между Работодателем и работниками;
- утверждает Правила внутреннего трудового распорядка;
- определяет режим рабочего времени в Организации;
- регулирует работу в ночное время и устанавливает конкретный размер повышения оплаты труда в ночное время;
- устанавливает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам;
- устанавливает льготы для работников или отдельных категорий работников;
- предусматривает виды поощрения работников;

- утверждает графики сменности, определяет переход из одной смены в другую, регулирует предоставление выходных дней работникам в условиях непрерывного производства;
 - применяет суммированный учет рабочего времени;
 - устанавливает второй выходной день при пятидневной рабочей неделе;
 - устанавливает размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;
 - устанавливает перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах;
 - устанавливает очередность предоставления отпусков;
 - устанавливает систему оплаты труда;
 - производит индексацию заработной платы;
 - вырабатывает порядок применения к работникам дополнительных мер поощрения и мер, обеспечивающих безопасные условия труда;
 - применяет меры, предусмотренные в статье 74 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - производит сверхурочные работы и привлекает работников к работе в выходные дни;
 - определяет условия перечисления заработной платы работников на счет в банке;
 - определяет место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме;
 - устанавливает дни выплаты заработной платы;
 - устанавливает иные периоды для расчета средней заработной платы;
 - устанавливает конкретный размер повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - определяет системы нормирования труда;
 - определяет порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками;
 - принимает необходимые меры при угрозе массовых увольнений;
 - утверждает форму расчетного листка работника.
- 4.4. Работодатель не допускает принуждение работников:
- к заключению или изменению трудового договора в связи с введением режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;
 - к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;
 - к письменному согласию на расторжение трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (при сокращении численности или штата работников);
 - к подаче письменного заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации Организации или в связи с сокращением численности или штата работников.

V. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны обязуются:

- 5.1. Проводить политику в области оплаты труда, направленную на:
- обеспечение зависимости оплаты труда от его результатов;
 - повышение доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства;
 - внедрения прогрессивных систем оплаты труда;
 - роста производительности труда.

5.2. Устанавливать системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в коллективных договорах либо локальных нормативных актах организаций по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Оборонпрофа.

5.3. Определять конкретные размеры тарифных ставок (окладов), исходя из соотношений в размерах оплаты труда различных профессионально-квалификационных групп работников, с учетом "Рекомендаций по разработке тарифной системы заработной платы в организациях (на предприятиях) внебюджетного сектора экономики" (приложение N 2).

5.4. Добиваться принятия решений органов государственной власти о повышении минимального размера оплаты труда, утверждения порядка повышения оплаты труда в связи с ростом цен, а также решения других социально-трудовых проблем в соответствии с федеральными законами и правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Осуществлять анализ уровня заработной платы, своевременности ее выплаты, занятости работников отрасли, выработать предложения по улучшению экономического положения организаций и членов профсоюза.

5.6. Содействовать урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда в организациях.

Работодатели обязуются:

5.7. Осуществлять тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим в организациях согласно соответствующим выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37, ред. от 29.04.2008).

5.8. Довести к концу 2010 года размер средней заработной платы работников Организации до уровня не менее 4,0 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (порядок устанавливается коллективным договором или совместным решением представителей работодателя и представителей работников).

5.9. Довести к концу 2010 года минимальную месячную заработную плату работников при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) на уровне не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации) - в порядке, установленном коллективным договором Организации.

5.10. Разрабатывать совместно с Оборонпрофом в организациях, где не выполняются условия пунктов 5.8 и 5.9 настоящего Соглашения, программу поэтапного увеличения минимальной месячной заработной платы с включением ее в коллективный договор.

5.11. Довести к концу 2010 года величину тарифной части в заработной плате работника Организации (без учета выплат по районному коэффициенту и надбавок за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) не менее 60 процентов, а на производстве с регламентируемыми процессами - не менее 70 процентов - в порядке, установленном коллективным договором Организации.

5.12. Работодатель регулярно индексирует заработную плату одновременно всем категориям работников с рекомендуемым коэффициентом 1,2 индекса роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации. Периодичность и процент индексации определяются коллективным договором.

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

5.13. Устанавливать работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе, в размере и порядке, установленном коллективным договором Организации.

5.14. Время приостановки работы работниками в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивать в размере средней заработной платы.

5.15. Устанавливать доплату за работу в вечернее время (вечерним временем считается работа в смене, которая непосредственно предшествует ночной - разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 мая 1987 г. N 14/14-38) не менее 20%, за работу в ночное время - не менее 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы. Доплаты производить также на часы сверхурочной работы и часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на вечернее и ночное время.

5.16. Устанавливать оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере (до 36 процентов) по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Категории работников, имеющих право на оплату труда в повышенном размере, определяются Организацией по результатам аттестации рабочих мест или специальных замеров уровней факторов производственной среды на рабочих местах.

5.17. Оплачивать время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, а также в случаях приостановления деятельности в порядке, предусмотренном законом) по вине Работодателя, если работник сообщил Работодателю о начале простоя, в размере средней заработной платы работника.

5.18. Соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда - 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% работников с самой высокой заработной платой в размере, определяемом в коллективном договоре Организации.

5.19. Производить выплату заработной платы за первую половину месяца не позднее 30 числа расчетного месяца (не ниже 50% месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника), за вторую половину месяца - до 15 числа месяца, следующего за расчетным.

Конкретные даты выплаты заработной платы работникам устанавливаются в коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка.

5.20. Представлять профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций Оборонпрофа:

- ежемесячно информацию о выделении средств на оплату труда;
- по запросу органа Оборонпрофа другую информацию, касающуюся социально-трудовых отношений.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатели обязуются:

6.1. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечивать безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимать меры по планомерному улучшению условий труда и производственного быта.

6.2. Обеспечивать условия для осуществления Оборонпрофом контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда.

6.3. Включать представителей профсоюзных органов Оборонпрофа: технического инспектора, уполномоченного (доверенного) по охране труда в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых производственных объектов и средств производства.

6.4. Объявлять в приказе по Организации вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.5. Премировать (поощрять) уполномоченных по охране труда за активную работу в размере, устанавливаемом в соответствии с коллективным договором Организации.

6.6. Осуществлять увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

6.7. Проводить аттестации рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет с последующей сертификацией работ по охране труда. Включать в комиссию по аттестации рабочих мест представителя Оборонпрофа.

6.8. Обеспечивать ознакомление работников с результатами проводимых инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах. Перечень цехов, производств, рабочих мест, в которых имеется необходимость более частых замеров, определяется коллективным договором.

Проводить инструментальные замеры по требованию соответствующего профсоюзного органа при наличии жалобы работника или иных данных, дающих основание предполагать ухудшение условий труда, связанных с превышением предельно допустимых норм. Результаты замеров представлять профсоюзному органу незамедлительно после их окончания.

6.9. Обеспечивать организацию горячего лечебно-профилактического питания работников организации, в том числе льготного и бесплатного, в объемах, предусмотренных нормами, нормативами и коллективными договорами.

6.10. Разрабатывать соглашения по улучшению условий, охраны труда на конкретных рабочих местах и санитарно-оздоровительным мероприятиям.

6.11. Сообщать в Минпромторг и Оборонпроф о групповых, тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток после случившегося несчастного случая.

По окончании расследования в течение 10 суток направлять в Минпромторг и Оборонпроф копии: актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве по форме Н-1, заключения государственного инспектора по охране труда (при наличии).

6.12. Выплачивать единовременную материальную помощь:

- семье работника, погибшего при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники, в размере десятикратного годового заработка погибшего;

- при получении инвалидности от несчастного случая или профессионального заболевания при производстве взрывчатых материалов, снаряжении и испытаниях вооружения и военной техники в размере:

- I группа - пятикратного годового заработка пострадавшего;

- II группа - трехкратного годового заработка пострадавшего;

- III группа - двукратного годового заработка пострадавшего.

За каждый процент утраты трудоспособности вследствие повреждения здоровья по вине Организации (в том числе при смешанной вине) выплачивается единовременное пособие в размере 20 процентов среднемесячной заработной платы сверх установленных норм возмещения ущерба по действующему законодательству.

6.13. Семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца или профессиональной заболеваемости в результате несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, не связанных с производством

взрывчатых материалов, снаряжении и испытании вооружения и военной техники по вине Работодателя, выплачивать из собственных средств единовременное пособие.

Размер и порядок выплат определяется коллективным договором или локальным нормативным актом.

6.14. За наличие вредных производственных факторов в воздухе рабочей зоны (независимо от их концентраций) обеспечивать бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов, а также осуществлять компенсационную выплату в установленном порядке.

6.15. Предусматривать в структуре управления Организации службу охраны труда с численностью штата работников в соответствии с Рекомендациями Минтруда России от 8 февраля 2002 г. N 14 "Об организации работы служб охраны труда в организации", которая приравнивается к основным производственно-техническим службам.

6.16. Размер возмещения вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой или профзаболеванием, полученными при выполнении работы, устанавливать в соответствии с заключением профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Оборонпрофа.

6.17. С целью социальной защиты работников распространять на металлургические и стекловаренные производства вновь вводимые нормативные акты и тарифы, применяемые в металлургической промышленности Российской Федерации согласно перечням N 1 и N 2 (приложения N 3 и N 4).

6.18. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда еженедельно не менее 2-х часов с сохранением заработка по основной работе для выполнения ими своих обязанностей.

6.19. Организовывать и проводить в Организациях ежегодно смотры по охране труда.

Стороны договорились, что Оборонпроф:

6.20. Осуществляет контроль за состоянием условий, охраны труда и окружающей среды через свои органы и представителей.

Оказывает помощь в обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Стороны договорились, что Минпромторг России:

6.21. Определит головную организацию для решения задач в сфере охраны труда и обеспечит соответствующее финансирование ее работы.

6.22. Проводит отраслевые и региональные совещания по охране труда с участием представителей Оборонпрофа.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Для сохранения сложившейся в Организациях системы гарантий, льгот и компенсаций, предоставляемых работникам из средств Организаций,

Стороны договорились:

7.1. Способствовать сохранению принадлежащих Организации объектов культуры, спорта и отдыха, в том числе детских оздоровительных лагерей, не допускать их незаконного и необоснованного перепрофилирования, закрытия и передачи другим организациям.

7.2. Содействовать деятельности по социальному и медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению работников, внесших значительный вклад в деятельность организаций, и ветеранов труда, используя возможности негосударственных пенсионных фондов, фондов добровольного медицинского страхования и других.

Работодатели обязуются:

7.3. Финансировать объекты культуры, спорта, здравоохранения, отдыха, внешкольного образования, в том числе детские оздоровительные лагеря, находящиеся на балансе Организаций (входящие в уставный капитал акционерных обществ).

7.4. Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации Оборонпрофа на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со сметой, согласованной с первичной профсоюзной организацией, в размере, определяемом коллективным договором Организации.

7.5. Предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.6. Выделять первичным профсоюзным организациям средства, недостающие для оплаты труда находящихся в штате профсоюзного комитета работников социально-культурной сферы, согласно утвержденной смете.

7.7. Осуществлять регулярное информирование работников о начисленных и уплаченных страховых взносах в их пользу.

7.8. При формировании социального пакета и других компенсационных выплат за счет средств Организации привлекать для участия и контроля первичные организации Оборонпрофа в соответствии с коллективными договорами.

7.9. Оплачивать социальный пакет работника, включающий:

7.9.1. Договоры добровольного медицинского страхования, дополнительного негосударственного пенсионного обеспечения.

7.9.2. Организацию питания работников.

7.9.3. Прикрепление к оздоровительным комплексам.

7.9.4. Санаторно-курортное лечение и оздоровление, отдых работников, оплату частичной стоимости путевок в детские оздоровительные учреждения.

7.10. Предусматривать включение в коллективные договоры следующих льгот для работников с отнесением затрат на финансовые результаты деятельности Организации:

7.10.1. Выплату единовременного пособия (вознаграждения) при уходе на пенсию (по возрасту или за выслугу лет) в зависимости от стажа работы на предприятии и его трудового вклада. Минимальный размер вознаграждения устанавливать на уровне среднемесячного заработка. При этом конкретный размер для каждого работника определять индивидуально.

7.10.2. Выплату работникам единовременных вознаграждений за долголетнюю и безупречную работу на одном (данном) предприятии.

7.10.3. Компенсацию расходов по ритуальным услугам в связи со смертью работника.

7.11. Устанавливать в коллективном договоре дополнительные льготы и выплаты, сверх предусмотренных законами и нормативными актами Российской Федерации:

- по беременности и родам;
- в связи с рождением ребенка;
- по уходу за малолетними детьми;
- работникам, имеющим трех и более детей (до 16 лет);
- в связи со свадьбой работника и его детей;
- в связи с похоронами близких родственников.

7.12. Предоставлять работнику по его заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск не менее одного дня в случаях:

- собственной свадьбы и свадьбы своих детей;
- рождения ребенка;
- смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители).

7.13. Предоставлять в первый день учебного года оплачиваемый отпуск матери (отцу) учащихся младших классов.

7.14. Аккумулировать финансовые средства на приобретение жилой площади для работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, или для предоставления субсидий, займов, льготных кредитов и других компенсационных выплат в соответствии с коллективным договором и законодательством.

7.15. Устанавливать в повышенном размере страховую сумму работникам, связанным с работами повышенного риска.

Перечень работ, связанных с повышенным риском, и размер страховой суммы определяются коллективным договором.

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В целях сохранения и развития потенциала Организаций, повышения престижа оборонной промышленности, эффективного участия молодых работников и специалистов (до 35 лет) в работе Организаций, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи

Стороны договорились:

8.1. Создать общественные молодежные советы (комиссии), советы молодых специалистов и всецело содействовать их работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации.

8.2. Разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, выделять специальные фонды поддержки деятельности молодежных советов (комиссий).

8.3. Обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для лиц:

- окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования;

- ранее работавших в Организации после прохождения ими военной службы по призыву в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

8.4. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

8.5. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

8.6. Организовывать работу советов наставников с целью сохранения преемственности кадров.

8.7. Содействовать развитию молодежного движения в организациях, проведению в организациях, в регионах молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий "Лучший по профессии", "Лучший молодой специалист" и других форм работы с молодежью.

Обобщать и распространять опыт работы молодежных организаций, направленных на привлечение молодых рабочих и специалистов к активному участию в деятельности организаций.

8.8. Предоставлять на условиях, предусмотренных в коллективном договоре:

- выплаты единовременного пособия молодому работнику после окончания учебного учреждения (впервые поступившему на работу в Организацию) в размере не менее оклада по трудовому договору;

- персональные надбавки к оплате труда молодых работников и специалистов в размере не менее минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации;

- доплаты к заработной плате молодым работникам, получающим образование без отрыва от производства в размере не менее половины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации;

- ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение организациями, при условии отличной и хорошей учебы;

- беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях;

- сохранение средней заработной платы на период переподготовки и повышения квалификации работников (не реже 1 раза в 3 года);

- социально-экономическую поддержку молодых работников при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

- займы (долгосрочные кредиты) молодым работникам для приобретения (строительства) жилья, на обзаведение домашним хозяйством;

- освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей работникам, избранным в состав молодежного совета (комиссии) - в порядке, установленном коллективным договором Организации;

- ставку освобожденного работника в организациях для работы с молодежью с численностью работающей молодежи свыше 1 тыс. человек.

8.9. Трудоустраивать военнослужащих, демобилизованных из рядов Вооруженных Сил Российской Федерации, ранее работавших в Организации, после их увольнения с военной службы по призыву в течение 6 месяцев и выплаты единовременного пособия данной категории работников.

8.10. Работодатели обязуются в целях привлечения молодежи в Организации:

- создавать условия для стимулирования труда молодежи;

- осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились:

В соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации установить, что массовым увольнением работников считается увольнение двух и более процентов численности работающих в течение девяноста календарных дней.

Работодатели обязуются:

9.1. Принимать решение о массовом высвобождении работников после соответствующих консультаций с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Оборонпрофа.

9.2. При ликвидации Организации информировать об этом профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Оборонпрофа не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

9.3. При массовых увольнениях при сокращении численности или штата работников Организации использовать период до начала проведения соответствующих мероприятий для переговоров с Оборонпрофом, обмена информацией и иной работы, направленной на снижение уровня сокращения работников, выполнение мероприятий по обеспечению занятости.

9.4. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства и снижения уровня безработицы по согласованию с соответствующими органами Оборонпрофа разрабатывать мероприятия по:

- отказу от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- увольнению работников-совместителей;

- организации непрерывной переподготовки кадров;

- временному прекращению приема новых работников;

- использованию возможностей негосударственных пенсионных фондов для досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста;

- введению режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

9.5. Предоставлять работникам, высвобождаемым по сокращению численности или штата Организации, за два месяца до увольнения свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

9.6. При увольнении кадрового работника по сокращению численности или штата Организации выходное пособие за стаж работы выплачивать в повышенном размере по сравнению с установленным законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Критерии кадрового работника и размер выходного пособия определяются в коллективном договоре.

9.7. Намечать по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Оборонпрофа меры социальной поддержки высвобождаемых в результате реструктуризации работников в регионах с высокой концентрацией оборонных организаций, особенно в градообразующих организациях (численность работающих не менее 25% численности работающего населения соответствующего населенного пункта).

Работодатель - градообразующая Организация в случае невозможности трудоустройства высвобождаемых работников в данной местности, предупреждает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Оборонпрофа о возможности массовых увольнений за четыре месяца и непосредственно работников - за три месяца, представляет полную информацию службе занятости о предстоящем высвобождении работников в установленные законодательством сроки.

Сообщать при выходе организации из кризисной ситуации, увеличении объема работ об имеющихся вакансиях в средствах массовой информации, доступных для населения данной местности, и в течение месяца после опубликования информации принимать на работу преимущественно работников, ранее уволенных в связи с сокращением штатов или переведенных в другие организации.

Критерии для преимущественного обратного приема на работу и сохранение ранее предоставленных льгот и преимуществ устанавливаются коллективным договором.

9.8. Осуществлять привлечение иностранной рабочей силы после предварительного согласия Оборонпрофа.

9.9. В случае создания в Организации новых рабочих мест или дочерних организаций предоставлять преимущественное право трудоустройства бывшим работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с их квалификацией.

9.10. При направлении по инициативе Работодателя работников на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства, в соответствии с коллективным договором, за ними на весь период обучения сохранять среднюю заработную плату.

9.11. Осуществлять работу по прогнозированию высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства Работодатели с учетом предложений органов Оборонпрофа разрабатывают соответствующие мероприятия.

Стороны договорились:

9.12. Работникам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с коллективным договором оказывать материальную помощь, а также сохранять им право пользования лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной Организации в соответствии с коллективным договором.

9.13. На условиях, предусмотренных коллективным договором, за счет средств Работодателя:

- оказывать материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- производить доплату к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости;
- выплачивать компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации, при увольнении кадрового работника;
- производить выплату единовременного пособия в случае высвобождения кадрового работника за два и более года до наступления пенсионного возраста и др.

Х. РАБОТА С КАДРАМИ

Стороны обязуются:

10.1. Содействовать организациям в создании или совершенствовании существующих внутрифирменных систем подготовки и переподготовки кадров, направленных на повышение профессиональной компетентности работников в процессе их трудовой деятельности.

КонсультантПлюс: примечание.

С 1 января 2008 года отсрочка от призыва на военную службу гражданам, поступившим на работу по специальности непосредственно по окончании образовательных учреждений высшего профессионального образования на условиях полного рабочего дня в государственные организации, перечень которых определяется Правительством Российской Федерации, на время этой работы - не предоставляется (Федеральный закон от 06.07.2006 N 104-ФЗ).

10.2. Проводить работу с органами государственной власти по расширению "Перечня государственных организаций, при поступлении на работу в которые по специальности непосредственно по окончании образовательных учреждений высшего профессионального образования на условиях полного рабочего дня гражданам предоставляется отсрочка от призыва на военную службу на время этой работы" за счет включения в него дополнительно ряда организаций, находящихся в ведении Минпромторга России.

Работодатели обязуются:

10.3. Присваивать квалификацию (разряд, класс, категорию и т.д.) и предоставлять работу в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.) рабочему по окончании профессионального обучения на производстве.

10.4. Учитывать успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования при повышении квалификационных разрядов или при ином продвижении по работе.

10.5. При разработке программ развития организаций отражать в них повышение профессионализма кадров, защиту работников от безработицы, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников Организаций, на основе которых формируются соответствующие разделы коллективных договоров организаций.

10.6. В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Организации организовывать индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет средств Организации.

10.7. Заключать договоры с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для Организации специальностям с последующей

отработкой определенного срока выпускниками с целью привлечения и закрепления кадров в Организациях.

XI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Работодатели признают:

11.1. Гарантии работникам, избранным (делегированным) в органы Оборонпрофа и не освобожденным от основной работы, в том числе:

11.1.1. Работники, входящие в состав органов Оборонпрофа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; руководители профсоюзных органов Оборонпрофа в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа Оборонпрофа.

11.1.2. Увольнение по инициативе Работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов Оборонпрофа, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего органа Оборонпрофа, а председателей первичных профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего органа Оборонпрофа.

11.1.3. Члены выборных органов, уполномоченные Оборонпрофа по охране труда, представители организаций Оборонпрофа в совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей, для участия в работе выборных органов Оборонпрофа, а также на время профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций - членов ЦК и ревизионную комиссию Оборонпрофа - не менее 10 рабочих дней в год, а также представителей Организаций - членов комиссий со стороны Оборонпрофа при подготовке и заключении Соглашения, коллективных договоров - не менее 7 рабочих дней.

11.1.4. Члены выборных органов Оборонпрофа освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в съездах, конференциях, пленумах, собраниях, организованных Оборонпрофом.

11.2. Право представителей органов Оборонпрофа на посещение рабочих мест работников.

11.3. Право профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Оборонпрофа для ведения коллективных переговоров получать от работодателя информацию по экономическим и социально-трудовым вопросам деятельности Организации.

11.4. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в органы Оборонпрофа:

11.4.1. Работнику, освобожденному от работы в Организации в связи с избранием его на освобожденную выборную должность в органы Оборонпрофа, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - с согласия работника, другая равноценная работа (должность) в той же Организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации ее правопреемник сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

11.4.2. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборные органы Оборонпрофа, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Организации в соответствии с коллективным договором.

Штатные работники органов Оборонпрофа в Организациях наделяются такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Организации в соответствии с коллективным договором.

11.4.3. Без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Оборонпрофа Работодатель не вправе:

- переводить на другую работу, применять дисциплинарное взыскание, увольнять по инициативе Работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы;

- увольнять по инициативе Работодателя работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их выборных полномочий.

Работодатели обязуются:

11.5. Предоставлять выборному профсоюзному органу Оборонпрофа в бесплатное пользование помещения с оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и проведения собраний работников, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; транспортные средства и средства связи, оргтехнику (с конкретизацией в коллективном договоре или специальном соглашении).

Дополнительные условия для деятельности профсоюзных органов (в частности, право распространять информацию о деятельности профсоюза; освобождение от работы с сохранением средней заработной платы; распространение на штатных профсоюзных работников всех трудовых прав, гарантий и льгот, отраженных в коллективном договоре) предусматриваются коллективным договором.

11.6. Перечислять при наличии письменных заявлений работников - членов профсоюза на счет организаций Оборонпрофа бесплатно ежемесячно членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Заявления работников сохраняют свою силу при смене собственника Организации и Работодателя.

11.7. Перечислять по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно на счет профсоюзной организации Оборонпрофа денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

11.8. Производить перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников - членов Оборонпрофа и денежных средств из заработной платы работников, не являющихся членами Оборонпрофа, в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Совместно с профсоюзными комитетами осуществлять постоянный контроль за своевременным и в полном объеме перечислением членских профсоюзных взносов из выплаченной работникам - членам Оборонпрофа заработной платы. Ежегодно производить сверку расчетов по членским профсоюзным взносам между Организацией и первичной профсоюзной организацией.

11.9. При нарушении Работодателем установленного срока перечисления первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной двухсотой действующей на день фактического перечисления ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты работникам заработной платы по день фактического перечисления включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

11.10. При реорганизации организаций предусматривать в передаточных актах (разделительных балансах) правопреемство по созданию условий для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации.

11.11. Предусматривать выделение средств на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии, на обучение представителей сторон социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Выделять в порядке и на условиях, определенных коллективным договором, средства на возмещение затрат первичной профсоюзной организации, связанных с обучением профсоюзных кадров, оплатой труда председателя первичной профсоюзной организации и работников профсоюзного комитета, работников объектов спорта, культуры, в том числе библиотек, детских и оздоровительных учреждений, находящихся на балансе Организаций и балансе первичной профсоюзной организации.

11.12. Принимать решение о представлении к присвоению почетных званий и о награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и профсоюзных активистов совместно с профсоюзными органами.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Стороны обязуются:

12.1. Взаимодействовать в форме социального диалога при разработке и реализации единой социально-экономической политики.

12.2. Обеспечивать работу постоянно действующей Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

12.3. Направлять в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений информацию, необходимую для проведения контроля выполнения настоящего Соглашения.

12.4. Освещать в средствах информации промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

12.5. Оказывать всестороннее содействие по заключению соглашений и коллективных договоров в организациях.

Стороны договорились, что:

12.6. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений подводит итоги выполнения настоящего Соглашения не реже 2-х раз в год (по итогам за полугодие - к 1 октября отчетного года, по итогам за год - к 1 апреля года, следующего за отчетным).

О результатах Комиссия информирует представителей сторон Соглашения.

12.7. Коллективные договоры в Организациях приводятся в соответствие с настоящим Соглашением в течение 3-х месяцев со дня подписания настоящего Соглашения.

12.8. Организации направляют в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений копии коллективных договоров или изменений и дополнений в действующие коллективные договоры (в месячный срок после регистрации в органах по труду).

12.9. При невозможности выполнения какого-либо положения (нормы) настоящего Соглашения Работодатель обязан представить в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений:

- обоснование с указанием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) в установленный срок и/или в полном объеме;
- перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;
- протокол консультаций Работодателя с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленные материалы и принять мотивированное решение.

Стороны признают:

12.10. Необходимость при невыполнении положений Соглашения:

- проведения в рамках Отраслевой комиссии взаимных консультаций по существу представленной информации, подготовки предложений по исправлению создавшегося положения и представления их лицам, подписавшим Соглашение;

- направления представления нарушителю об устранении выявленных нарушений, которое необходимо рассматривать в недельный срок.

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

ХIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. За уклонение от участия в переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений в действующее Соглашение и (или) нарушение сроков проведения переговоров, необеспечение работы межотраслевой комиссии нарушители несут ответственность, предусмотренную статьями 54 и 55 Трудового кодекса Российской Федерации и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (статьи 5.28 - 5.33).

13.2. На руководителя Организации (его заместителей), виновного в невыполнении пунктов Соглашения, которые относятся к его компетенции, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации по представлению органов Оборонпрофа может быть наложено дисциплинарное взыскание.

Подписано "30" декабря 2008 г. в четырех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО РАЗРАБОТКЕ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
В ОРГАНИЗАЦИЯХ (НА ПРЕДПРИЯТИЯХ) ВНЕБЮДЖЕТНОГО
СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

ВВЕДЕНИЕ

1. Государственное регулирование трудовых отношений в вопросах оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации сведено к установлению гарантированного размера минимальной оплаты труда, который является основой формирования системы заработной платы различных групп и категорий работников по отраслям, регионам и организациям.

2. Регулирование как тарифных, так и других вопросов оплаты труда работников, входящих в компетенцию Организации, осуществляется самостоятельно и фиксируется в коллективном договоре, имеющем статус юридического документа. При этом принятые в коллективном договоре условия оплаты труда являются для Организации нормой, которая не может быть изменена Работодателем в одностороннем порядке, без согласования с профсоюзной организацией, представительным органом работников и без внесения соответствующих изменений и поправок в условия договора.

3. Тарифными условиями оплаты труда работников Организации предусматривается, прежде всего, система тарифных ставок и окладов рабочих и служащих, дифференцированных по признаку сложности выполняемых ими работ (функций, должностных обязанностей). Разработка системы тарифных ставок и окладов базируется на минимальной тарифной ставке Организации, размер которой следует ориентировать на общероссийский и отраслевой уровень минимальной оплаты труда, устанавливаемый и пересматриваемый в законодательном порядке. Превышение его над общероссийским минимумом определяется экономическими возможностями Организации.

Минимальная тарифная ставка, устанавливаемая в Организации, в свою очередь является основой для разработки тарифной системы, дифференцированной по различным признакам или факторам, предусмотренным в коллективном договоре: сложности труда (квалификации работников), его напряженности, видам работ, месту приложения труда и др.

4. При разработке тарифной системы оплаты труда в Организации необходимо ориентироваться не только на общегосударственный минимальный размер оплаты, но и на условия оплаты труда, определенные в отраслевом, региональном и других соглашениях, рассматривая их как обязательные. Одновременно предприятие в меру своих экономических возможностей может устанавливать более высокие размеры ставок оплаты труда по сравнению с теми, которые согласованы на отраслевом, территориальном и других уровнях.

Система социального партнерства, базирующаяся на коллективных договорах и соглашениях различных уровней, призвана обеспечивать такой механизм регулирования оплаты труда, при котором основные условия оплаты, разработанные на более высоких уровнях, являются обязательными для более низких уровней. При этом основные условия оплаты труда, установленные на федеральном уровне (например, в генеральном соглашении), обязательны в качестве минимальных для соглашений более низких уровней - отраслевых и территориальных, а отраслевые и территориальные, в свою очередь, - для коллективных договоров организаций.

Излагаемые ниже рекомендации призваны оказать организациям внебюджетного сектора экономики методическую помощь в разработке условий оплаты, включаемых в коллективный договор.

I. Определение размера минимальной тарифной ставки

1.1. В коллективном договоре Организации в качестве основы для построения тарифных условий оплаты труда работников прежде всего фиксируется минимальный уровень оплаты за выполнение норм труда (трудовых обязанностей). Он устанавливается за выполнение простых работ (работ низшего уровня сложности), осуществляемых в нормальных условиях труда и с нормальной напряженностью.

При определении величины минимальной тарифной ставки работников Организации предоставлено право устанавливать эту ставку выше утвержденного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также отраслевого или регионального минимума, предусмотренных отраслевым или региональным соглашением.

1.2. При определении величины минимальной оплаты труда работников Организации следует учитывать прожиточный минимум в данном городе (районе, области, крае), сложившийся в период, предшествующий началу компании по разработке коллективного договора на следующий год, а также прогноз роста цен на потребительские товары и услуги. При определении минимальной тарифной ставки работников Организации рекомендуется ориентироваться на тарифные ставки, предусмотренные отраслевым соглашением.

Решая вопросы установления величины минимальной оплаты работников Организации, необходимо принимать во внимание соотношение между общероссийским минимальным размером оплаты труда и фактической заработной платой в организации, приведенной к средней заработной плате работников простого, т.е. наименее квалифицированного, труда за один - три месяца, предшествующие началу кампании по разработке коллективного договора на следующий год. Например, если разработка коллективного договора на предстоящий год начинается в октябре текущего года, то в качестве базовой средней заработной платы для определения минимальной ставки оплаты труда на предприятии следует принять среднюю заработную плату за сентябрь или август - октябрь текущего года. Брать более длительный период нецелесообразно из-за инфляционных влияний. При этом наиболее достоверной является средняя заработная плата за месяц, предшествующий началу разработки коллективного договора. Ко времени принятия коллективного договора минимальный размер оплаты труда, рассчитанный по уровню сентябрьской заработной платы, может быть скорректирован на прирост заработной платы за октябрь - декабрь текущего года.

При определении минимальной тарифной ставки работников предприятия необходимо ориентироваться на удельный вес тарифа в заработной плате, примерно равный 60 - 65%, с последующим повышением этого уровня до общеевропейского стандарта, согласно которому в странах с развитой рыночной экономикой удельный вес тарифной части заработной платы составляет около 90%, обеспечивая высокий уровень организации оплаты и эффективность труда.

При 60 - 65%-ном удельном весе тарифа в заработной плате уровень минимальной тарифной ставки можно рассчитать на основе анализа средней заработной платы рабочих. Таким путем проще всего привести среднюю заработную плату к заработной плате простого труда (1-го разряда), тем более что уровень заработной платы рабочих практически предопределяет среднюю заработную плату всех работников Организации ввиду подавляющего удельного веса этой категории работников.

Например, при средней заработной плате рабочих всех разрядов машиностроительной организации за сентябрь в размере 15 000 руб. и среднем тарифном разряде рабочих 4,0 (которому условно соответствует тарифный коэффициент 1,35)

средняя заработная плата рабочих Организации, приведенная к средней заработной плате рабочих 1-го разряда, составит 11 111 руб. (15 000 : 1,35). При заданном оптимальном удельном весе тарифа в заработной плате (60 - 65%) минимальная заработная плата будет находиться в диапазоне 6 666 - 7 222 руб. (11 111 x 0,60); (11 111 x 0,65) или в среднем составит 6 944 руб. [(6 666 + 7 222): 2].

Основываясь на приведенном расчете, в коллективном договоре можно предусмотреть минимальную тарифную ставку в размере 6 940 руб. в месяц или скорректировать ее на прирост средней заработной платы рабочих Организации за четвертый квартал. Этот уровень ставки и следует принять в качестве основы для разработки системы тарифных ставок и должностных окладов работников и предусмотреть его в коллективном договоре предприятия.

1.3. При разработке тарифных условий оплаты труда в Организации возможны два подхода. В основу первого из них могут быть положены отдельные системы оплаты труда по категориям работников - система ставок для рабочих и должностных окладов для служащих, включая руководителей, специалистов и служащих - технических исполнителей. Второй подход основан на разработке для всех категорий работников предприятия тарифных условий оплаты труда Единой тарифной сетки.

II. Разработка для рабочих и для служащих отдельных условий оплаты труда

Отдельный подход к тарифным системам оплаты труда основан на применении:

- минимальной ставки оплаты труда работников;
- тарифных ставок 1 разряда, дифференцированных по основным тарифообразующим факторам, - интенсивности труда, месту приложения труда, видам работ, условиям труда и т.д.;
- системы тарифных ставок по разрядам (тарифных сеток) рабочих;
- схем должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих, построенных с учетом сложности их должностных обязанностей (квалификации);
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (КС).

Система отдельных условий оплаты труда может быть достаточно эффективной, если ее дополнить механизмом поддержания первоначально установленных соотношений ставок оплаты труда посредством сокращения сроков пересмотра основных параметров тарифной системы и, прежде всего, размера исходной минимальной ставки оплаты. Это позволит обеспечивать необходимую корректировку условий оплаты, отвечающую интересам и возможностям Организации. Корректировке не подлежат только условия тарификации работников на основе ЕТКС и КС, поскольку разработка этих нормативных документов с целью обеспечения необходимого и в рыночных условиях межотраслевого единства в вопросах установления разрядов работ и рабочих, квалификационного категорирования специалистов и регламентации должностных обязанностей руководителей специалистов и других служащих осуществляется в централизованном порядке.

2.1. Определение размера тарифных ставок 1-го разряда для оплаты труда рабочих

2.1.1. В процессе коллективных переговоров на предприятии может быть установлено несколько уровней тарифных ставок 1 разряда, дифференцированных:

- а) по формам оплаты труда: для сдельщиков (более высокие) и для повременщиков;
- б) по отдельным профессиональным группам: более высокие ставки для рабочих с повышенной интенсивностью труда (станочники, рабочие на конвейерных и поточных линиях и т.п.) или с повышенной ответственностью, вызванной применяемыми

техническими средствами (при работе на высокопроизводительных машинах или агрегатах и т.п.);

в) по условиям труда: тарифные ставки повышаются в определенном проценте в зависимости от степени отклонения условий труда на рабочих местах от нормальных;

г) по другим признакам, вытекающим из специфики труда и производства в данной Организации.

Конкретные различия в размерах ставок определяются целями, которые стоят перед Организацией, и финансовыми возможностями организации.

2.1.2. В условиях, когда в организации достигнут высокий уровень организации и нормирования труда, т.е. применяются напряженные нормы и нормированные задания, для рабочих повременщиков и сдельщиков могут устанавливаться одинаковые по размеру ставки.

2.1.3. Повышение размеров ставок по фактору условий труда в процентах может быть заменено применением доплат за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Дифференциация тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих по сложности труда (квалификации работников)

2.2.1. Решая вопрос о дифференциации оплаты труда по сложности при разработке внутрипроизводственных условий оплаты труда работников предприятия необходимо исходить из нормативных требований по тарификации работ, предусмотренных ЕТКС работ и профессий рабочих в рамках 6 - 8-ми разрядов, и соотношения тарифных ставок крайних разрядов, согласованного при заключении коллективного договора.

2.2.2. Характер изменения тарифных ставок по разрядам должен быть поставлен в зависимость от задач, решаемых организацией через их дифференциацию. С учетом накопленной организацией практики оплаты рабочих могут быть рекомендованы следующие типы построения тарифных сеток, различающиеся характером изменения тарифных коэффициентов по разрядам:

а) с прогрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов

	Тарифные разряды					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0
Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов		0,13	0,16	0,19	0,23	0,29
Относительное возрастание тарифных коэффициентов, %		13,0	14,1	14,7	15,6	16,9

б) с прогрессивным абсолютным и постоянным относительным возрастанием тарифных коэффициентов

	Тарифные разряды					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,15	1,32	1,52	1,74	2,0
Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов		0,15	0,17	0,20	0,22	0,26
Относительное возрастание тарифных коэффициентов, %		15,0	15,0	15,0	15,0	15,0

в) с постоянным абсолютным и регрессивным относительным возрастанием тарифных коэффициентов

	Тарифные разряды					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0
Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов	-	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Относительное возрастание тарифных коэффициентов, %		20,0	16,7	14,3	12,5	11,0

г) с регрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов

	Тарифные разряды					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,26	1,49	1,69	1,86	2,0
Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов	-	0,26	0,23	0,20	0,17	0,14
Относительное возрастание тарифных коэффициентов, %	-	26,0	18,0	13,0	10,0	8,0

Приведенные типы тарифных сеток могут быть модифицированы Организацией в желательном для нее направлении: увеличен или уменьшен диапазон сетки, т.е. соотношение тарифных ставок крайних разрядов, принят смешанный характер построения ее параметров, основанный на сочетании прогрессивного, регрессивного и равного относительного и абсолютного возрастания тарифных коэффициентов и др.

Выбор характера построения тарифной сетки во многом зависит от финансовых возможностей Организации. В этой связи следует иметь в виду, что наиболее экономным является первый тип сетки - с прогрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов, когда числовые параметры сетки в блоке 2 - 4-го разрядов (где сосредоточена основная масса рабочих) несколько меньше, чем в трех других типах сеток, что наглядно прослеживается при сопоставлении соответствующих тарифных ставок по разрядам.

Характер построения тарифной сетки зависит также от профессионально-квалификационного состава и баланса рабочих кадров Организации. При устойчивом дефиците квалифицированных кадров следует обеспечить ощутимое стимулирование их с помощью усиления прогрессии тарифных коэффициентов соответствующих разрядов. Дефицит малоквалифицированных рабочих и их высокая текучесть также могут быть в определенной мере сдержаны повышением тарифных коэффициентов начальных разрядов. Исходя из того, что тарифная сетка - инструмент дифференциации тарифных ставок по сложности труда и квалификации рабочих и основа организации заработной платы, рекомендуемое маневрирование тарифными коэффициентами допустимо, но в разумных пределах, поскольку есть и другие механизмы стимулирования рабочих дефицитных профессий: премии, доплаты, надбавки, выплаты социального характера и т.д.

2.2.3. При построении схем должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих необходимо решить два вопроса: об объединении различных должностей в группы с равными окладами и о соотношении размеров окладов по категориям работников.

В основу объединения должностей в группы должна быть положена близость или относительное единство содержания труда (круга должностных обязанностей) по сложности, которые определяются посредством аналитического сопоставления характеристик Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Решение вопроса об уровнях окладов по группам должностей служащих рекомендуется ориентировать на следующие соотношения в уровнях тарифной оплаты той и другой категорий работников:

- размер окладов служащих, выполняющих наиболее простые работы, - на уровень ставки рабочего 2-го разряда;

- размер окладов начинающих специалистов (инженеров, экономистов, менеджеров, маркетологов и т.п.) - на уровень ставок рабочих высокой квалификации (5 - 6-го разрядов);

- оклады высококвалифицированных специалистов (ведущих специалистов и специалистов 1-й категории) - на превышение ставок рабочих высшей квалификации (6 - 8-го разрядов);

- оклады руководителей - на кратность величине тарифной ставки начального разряда рабочего основной профессии в данной организации.

III. Разработка единых для всех категорий работников организации тарифных условий оплаты труда на основе Единой тарифной сетки

3.1. Альтернативой первому подходу Организации оплаты труда в организации является переход от двух тарифных систем, привязанных к категориям работников (рабочим и служащим), к единой унифицированной тарифной системе оплаты труда работников различных категорий на основе Единой тарифной сетки (ЕТС).

ЕТС представляет шкалу тарификации и оплаты труда всех работников Организации, начиная от рабочих низшего уровня квалификации, выполняющих простые работы, до руководителей. Для регулирования тарифных условий оплаты труда работников Организаций в производственных отраслях в качестве одного из рациональных вариантов рекомендуется применять 17-разрядную сетку.

Эта сетка представляет поразрядную систему оплаты как рабочих, так и всех категорий служащих, т.е. руководителей, специалистов и других служащих, с установлением фиксированных в пределах разрядов (группы оплаты) ставок оплаты.

Дифференциация ставок оплаты труда по разрядам осуществляется в ЕТС по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников. Для учета в заработной плате других факторов ее дифференциации - условий труда, отклоняющихся от нормальных; тяжести, напряженности труда; индивидуальных результатов труда, превышающих норму; деловых и личных качеств работников и т.д. используются другие элементы организации заработной платы. По отношению к ним тарифная ставка (оклад) как оплата за норму труда является основой формирования всей системы заработной платы.

Структура заработной платы в условиях применения ЕТС должна быть ориентирована на достаточно высокий удельный вес тарифных ставок - не менее 60 - 65% - заработной платы в начальный период ее применения - с последующим его повышением. Такая ориентация преследует несколько целей: обеспечение относительно высокого общественно нормального уровня воспроизводства работников и выравниванием этого уровня в межотраслевом разрезе; упрощение структуры заработной платы путем исключения из нее элементов, с помощью которых на практике нередко обеспечивается искусственное "выведение зарплаток"; повышение на базе высокого тарифа уровня нормирования труда, заинтересованности во внедрении прогрессивных форм его организации.

Введение ЕТС в практику организации оплаты труда может обеспечить в условиях становления рыночных отношений социально справедливый принцип оплаты: равная оплата за равносложный труд независимо от сферы его приложения, а также социальную защиту трудящихся, которым Работодатель гарантирует оплату в размере тарифной ставки (оклада) соответствующего разряда за выполнение нормы труда, его количественных и качественных параметров.

3.2. В основу формирования рекомендуемой ЕТС положены следующие принципы построения единой шкалы тарификации и оплаты труда рабочих и служащих.

Первый принцип: охват единой тарифной шкалой всех категорий работников: рабочих (в том числе тарифицируемых по разрядам, классам, категориям), служащих - технических исполнителей, специалистов, руководителей административно-хозяйственных и структурных подразделений, руководителей организаций и функциональных служб управления ими.

Второй принцип: тарификация профессий рабочих и должностей служащих, т.е. отнесение их к разрядам оплаты по единой сетке, на основе оценки сложности работ и функций, выполняемых работниками соответствующих групп.

Число разрядов ЕТС для оплаты работников организаций производственных отраслей (17) определено в результате сопоставительного анализа различий в сложности труда рабочих и профессионально-должностных групп служащих в сочетании с экспертной оценкой места отдельных должностей служащих в единой сетке.

При установлении числа разрядов оплаты труда прежде всего было определено их число, необходимое для тарификации рабочих, исходя из зафиксированного в ЕТКС работ и профессий рабочих, отнесения их к разрядам оплаты. Учитывается также необходимость приведения в соответствие разрядов работ с их сложностью, а разрядов рабочих - с требуемой для выполнения работ квалификацией.

Проведенное сопоставление существующих методик оценки сложности работ, выполняемых рабочими и служащими, выявило высокую степень общности методических подходов при определении разряда сложности работ обеих категорий работников. Это позволило приравнять (с известной долей допущения) 16 квалификационно-должностных групп служащих, установленных по результатам оценки сложности труда этой категории работников, к разрядам оплаты труда и разместить их в ЕТС, начиная со 2-го разряда ввиду несколько более высокой сложности должностных обязанностей служащих низшей квалификации по сравнению со сложностью труда рабочих 1-го разряда.

Так образовался 17-разрядный диапазон тарификации работников, в рамках которого "пересечение" разрядов оплаты труда рабочих и служащих, обусловленное относительно равной сложностью выполняемых работ, имеет место со 2-го по 8-й разряды ЕТС.

Установление разряда оплаты рабочим производится на основе их тарификации в соответствии с требованиями ЕТКС работ и профессий рабочих, а служащим, специалистам и руководителям - по результатам их аттестации на соответствие требованиям Квалификационного справочника должностей служащих.

Третий принцип построения ЕТС: установление тарифной ставки 1 разряда в размере, ориентированном на уровень минимальной заработной платы работников простого труда, в сочетании с принятым характером нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду.

Размещение рабочих и основных групп служащих на 17-разрядной Единой тарифной сетке рекомендуется принимать в соответствии с Приложением N 2 к Постановлению Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. N 785.

Предприятием могут быть приняты различные варианты нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду: равномерное (в одинаковом проценте), прогрессивное (в нарастающем проценте), регрессивное (в убывающем проценте) или сочетание равномерного, прогрессивного и регрессивного характера нарастания тарифных коэффициентов.

Принятие того или иного характера изменения тарифных коэффициентов в сетке - безусловное право Организации. Выбор конкретного варианта построения ЕТС подлежит согласованию сторон в коллективно-договорном процессе и должен диктоваться, прежде всего, целями, которые ставятся перед дифференциацией оплаты по категориям персонала, а также имеющимися у организации финансовыми возможностями для достижения этих целей.

Приложение N 3
к Соглашению на 2009 - 2010 годы

ПЕРЕЧЕНЬ N 1

ПРОМЫШЛЕННОСТЬ ОБЫЧНЫХ ВООРУЖЕНИЙ

I. Metallургические предприятия

ОАО "Нытва".

II. Metallургические производства:

ОАО "Ижевский машиностроительный завод", ОАО "Нижегородский машиностроительный завод", ОАО "Мотовилихинские заводы", ФГУП "ПО "Баррикады", ОАО "НПК "Уралвагонзавод".

III. Metallургические цеха (копровые, сталеплавильные, прокатные, литейные, кузнечно-прессовые и кузнечно-штамповочные, выпускающие поковки из слитков, горячие штамповки), цеха стекловаренные

ФГУП "Ижевский механический завод", ОАО "Ульяновский патронный завод", ОАО "ХК "Барнаульский станкостроительный завод", ОАО "Тульский патронный завод", ОАО "Курганмашзавод", ФГУП "Уральский завод транспортного машиностроения", ОАО "ХК "Барнаултрансмаш", ФГУП "Саратовский агрегатный завод", ОАО "Завод им. В.А. Дегтярева", ОАО "АК "Туламашзавод", ФГУП "ПО "Новосибирский приборостроительный завод", ФГУП "Завод "Красный Гигант", ОАО "Лыткаринский завод оптического стекла".

Приложение N 4
к Соглашению на 2009 - 2010 годы

ПЕРЕЧЕНЬ N 2

ПРОМЫШЛЕННОСТЬ БОЕПРИПАСОВ И СПЕЦХИМИИ

Металлургические и литейные производства предприятий

ФГУП "Ленинградский механический завод имени К. Либкнехта", ФГУП "Завод имени М.И. Калинина", ФГУП "Машиностроительный завод "Штамп" им. Б.Л. Ванникова", ОАО "Нововятский механический завод", ОАО "Вятка", ФГУП "Нижнеломовский электромеханический завод", ФГУП "Саратовский завод приборных устройств", ОАО "Завод "Проммаш", ФКП "Казанский завод точного машиностроения", ФГУП "ПО "Завод имени Серго", ОАО "Орский машиностроительный завод", ОАО "Механический завод" (г. Орск), ФГУП "Машиностроительный завод имени Ф.Э. Дзержинского", ФГУП "Верхнетиуринский машиностроительный завод", ФГУП "Серовский механический завод", ФГУП "Челябинский автоматно-механический завод", ОАО "ФНПЦ "Станкомаш", ФГУП "ПО "Алмаз", ФГУП "Бийское ПО "Сибприбормаш", ФГУП "Кемеровский механический завод", ОАО "Новосибирское ПО "Сибсельмаш", ФГУП "Новосибирское ПО "Луч", ФГУП "Сибтекстильмаш. Спецтехника. Сервис", ФГУП "ПО "Амурмаш", ФГУП "ГНПП "Сплав", ФГУП "ГНПП "Базальт", ФГУП "ГНПП "Темп", ФГУП "Новосибирский механический завод "Искра".

Приложение N 5
к Соглашению на 2009 - 2010 годы

СОСТАВ

ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ ПО ВЕДЕНИЮ ПЕРЕГОВОРОВ,
ПОДГОТОВКЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЮ И КОНТРОЛЮ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ОБЫЧНЫХ ВООРУЖЕНИЙ, БОЕПРИПАСОВ И СПЕЦХИМИИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ НА 2009 - 2010 ГОДЫ, ВНЕСЕНИЮ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ
И ДОПОЛНЕНИЙ, УРЕГУЛИРОВАНИЮ ВОЗНИКАЮЩИХ
МЕЖДУ СТОРОНАМИ СОГЛАШЕНИЯ РАЗНОГЛАСИЙ
(ОТРАСЛЕВАЯ КОМИССИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ)

От Департамента промышленности обычных вооружений,
боеприпасов и спецхимии Минпромторга России

Потапов Александр Валерьевич	- директор Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России
Тарабрин Константин Анатольевич	- заместитель директора Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России
Белова Ольга Владимировна	- ведущий специалист-эксперт отдела корпоративного управления Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России
Секоцкий Алексей Александрович	- ведущий консультант отдела экономического анализа Департамента промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Минпромторга России
Мальшев Антон Ювенальевич	- старший специалист 1 разряда отдела военно-технического сотрудничества

Департамента промышленности обычных
вооружений, боеприпасов и спецхимии
Минпромторга России

**От Общероссийского отраслевого объединения работодателей
"Союз машиностроителей России"**

- | | |
|-------------------------------|---|
| Чемезов Сергей Викторович | - Президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Союз машиностроителей России" |
| Швец Николай Николаевич | - заместитель Президента Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Союз машиностроителей России" |
| Гутенев Владимир Владимирович | - заместитель Президента Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Союз машиностроителей России" |
| Гродецкий Владимир Павлович | - член бюро Центрального Совета |
| Иванов Сергей Валентинович | - заместитель Руководителя аппарата |
| Соколов Петр Александрович | - начальник Правового Управления |
| Зайцева Марина Павловна | - начальник отдела кадров |
| Андреев Андрей Анатольевич | - старший юрисконсульт Правового Управления |

**От Всероссийского профсоюза работников
оборонной промышленности**

- | | |
|-------------------------------|--|
| Чекменев Андрей Иванович | - председатель Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности |
| Басков Михаил Григорьевич | - заместитель председателя профсоюза |
| Афанасьев Владимир Германович | - председатель первичной профсоюзной организации ОАО "Ковровский электро-механический завод" |
| Лебедев Николай Алексеевич | - заведующий юридическим отделом аппарата ЦК профсоюза |
| Мухачев Сергей Васильевич | - председатель первичной профсоюзной организации ФГУП "ФЦДТ "Союз" |
| Плахов Евгений Константинович | - председатель Новосибирской областной организации профсоюза |
-