

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ МЕЖОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ПРОМЫШЛЕННОСТИ ОБЫЧНЫХ ВООРУЖЕНИЙ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ  
БОЕПРИПАСОВ И СПЕЦХИМИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА 2006 - 2008 ГОДЫ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Федеральное межотраслевое соглашение по промышленности обычных вооружений и промышленности боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2006 - 2008 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 представителя - Федерального агентства по промышленности (далее - Роспром), действующего на основании законов, иных нормативных правовых актов и полномочий, переданных работодателями.

1.3. Обязательства Соглашения реализуются на местах руководителями организаций промышленности обычных вооружений, промышленности боеприпасов и спецхимии (далее - Организации), а также территориальными и первичными организациями Оборонпрофа.

Трудовые права, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются на всех работников Организации. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются на членов Оборонпрофа, а также работников, не являющихся членами Оборонпрофа, но уполномочивших его на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

1.4. 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.

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

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

1.6. Стороны договорились:

1.6.1. Оборонпроф, его территориальные, первичные организации и их выборные органы 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 Организации.

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 три года и вступает в силу с 1 января 2006 года.

В течение срока действия Соглашения в него могут вноситься в установленном порядке 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.

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

При реорганизации Оборонпрофа или Роспрома Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Оборонпрофа или Роспрома Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации какой-либо Организации Соглашение распространяется на нее в течение всего срока реорганизации.

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

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

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 подписания Соглашения направляют в федеральный орган исполнительной власти Российской Федерации, уполномоченный в области труда и занятости, проект предложения 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".

Роспром:

2.1. Принимает решения, затрагивающие социально-экономические интересы работников, при реализации полномочий по управлению государственным имуществом Организаций, после консультаций с Оборонпрофом.

2.2. Информировует Оборонпроф об освобождениях от занимаемой должности и назначениях на должность руководителей федеральных государственных унитарных 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 Роспроме, посвященные финансово-хозяйственным и социально-экономическим вопросам Организаций, затрагивающим социально-трудовые отношения.

2.4. Направляет Центральному комитету Оборонпрофа приказы, статистическую информацию и другие документы, касающиеся сферы деятельности Роспрома и Организаций, подведомственных Роспрому, по трудовым и социально-экономическим вопросам, охране труда и технике безопасности.

2.5. В качестве органа, осуществляющего полномочия собственника в отношении имущества, переданного федеральным государственным предприятиям и казенным предприятиям, подведомственным Роспрому, дает согласие на участие унитарного (казенного) предприятия в соответствующих объединениях Работодателей, созданных в соответствии с Федеральным законом от 27.11.2002 N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей".

2.6. Содействует участию представителей Оборонпрофа в деятельности коллегиальных органов управления Организаций.

Работодатели:

2.7. Создают условия для реализации Соглашения в Организациях.

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

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

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

2.11. Воздерживаются от вмешательства в деятельность Оборонпрофа, которое может повлечь ограничение прав профсоюза или воспрепятствовать законному осуществлению его уставной деятельности.

2.12. Обеспечивают право на беспрепятственное посещение Организации представителями Оборонпрофа, где работают члены профсоюза, с соблюдением установленного порядка.

2.13. Обеспечивают систематическое информирование первичных профсоюзных организаций Оборонпрофа по социальным и связанным с трудовыми отношениями вопросам.

Оборонпроф:

2.14. Содействует реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях.

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

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

2.17. Обеспечивает Роспром и Работодателей документами, принимаемыми коллегиальными органами Оборонпрофа, и другими материалами по социально-трудовым вопросам.

2.18. Своевременно информирует Роспром 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.

### 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.

Роспром обязуется:

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

3.5. Оказывать поддержку в разработке Организациями планов финансового оздоровления, информировать Оборонпроф о финансовой несостоятельности и банкротстве Организаций.

3.6. Не допускать 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 неполной рабочей недели, сокращенного рабочего дня.

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

3.8. Оказывать поддержку Организациям в финансовом оздоровлении и содействовать им в заключении и выполнении договоров, в том числе в рамках отраслей и с иностранными партнерами.

Работодатели обязуются:

3.9. Ежеквартально направлять в первичные профсоюзные организации Оборонпрофа информацию по социально-трудовым вопросам Организации.

Оборонпроф обязуется:

3.10. 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.

3.11. Принимать участие и осуществлять контроль в решении вопросов перекалфикации и трудоустройства работников Организаций, в разработке и реализации мероприятий, направленных на создание новых рабочих мест.

#### IV. Трудовые отношения, режим труда и отдыха

Роспром, Работодатели и Оборонпроф установили:

4.1. Разработанные Работодателем образцы трудовых договоров между Работодателем и работником подлежат согласованию с соответствующим выборным органом Оборонпрофа.

4.2. Роспром включает в договоры, заключаемые с руководителями Организаций, обязательства по выполнению ими Межотраслевого соглашения и коллективных договоров.

4.3. По требованию Оборонпрофа Работодатель обязан рассмотреть вопрос о применении меры дисциплинарного взыскания, о расторжении трудового договора, освобождении руководящего работника от занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору и настоящему Соглашению.

4.4. По согласованию с соответствующим выборным органом Оборонпрофа Работодатель:

- утверждает Правила внутреннего трудового распорядка;
- определяет продолжительность рабочего времени в Организации;
- устанавливает трудовые 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 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;
- вырабатывает порядок применения к работникам дополнительных мер поощрения и мер, обеспечивающих безопасные условия труда;
- изменяет продолжительность рабочего времени (продолжительность рабочей недели и ежедневной работы) и другие существенные условия трудового договора работников;
- производит сверхурочные работы и привлекает работников к работе в выходные дни.

4.5. Работодатель не допускает принуждение работников:

- к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на сокращенный режим рабочего времени;
- 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 с его результатами, повышение доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства, внедрения прогрессивных систем оплаты, роста производительности труда.

5.2. Устанавливать системы заработной платы, размеры тарифных ставок (окладов), порядок стимулирующих, компенсационных и других выплат работникам в коллективных договорах либо локальных нормативных актах Организаций по согласованию с соответствующими органами 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 1).

Работодатели обязуются:

5.4. Довести размер средней заработной платы работников Организации до уровня: в 2006 году - не менее 2,5; в 2007 году - не менее 3,0; в 2008 году - не менее 3,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе.

5.5. Осуществлять тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим в организациях по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.6. Устанавливать минимальный размер оплаты труда работников (ставка 1 разряда единой тарифной сетки) при соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (норм труда) на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе (без учета доплат, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

5.7. Разрабатывать совместно с Оборонпрофом в Организациях, где минимальный размер оплаты труда ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, программу поэтапного его увеличения, которая включается в коллективный договор.

5.8. Обеспечивать 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 50 процентов, а на производстве с регламентируемыми процессами - не менее 70 процентов.

5.9. Проводить индексацию тарифных ставок и окладов не менее чем 1 раз в 6 месяцев на основе официально устанавливаемого в регионе индекса роста потребительских цен за полугодие.

Индексацию тарифных ставок (окладов) в Организации производить одновременно для всех категорий работников.

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

5.10. Считать время приостановки работы работниками в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней простоем по вине Работодателя (если работник в письменной форме известил Работодателя о начале приостановки работы) и оплачивать его в размере средней заработной платы.

5.11. Устанавливать размер компенсации за каждый календарный день нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или сумм, причитающихся работнику при увольнении, не ниже одной двухсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, действующей на день установленного срока выплаты.

5.12. 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.

5.13. Устанавливать размер доплат работникам по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда до 36 процентов тарифной ставки (оклада).

5.14. 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 в письменной форме известил Работодателя о начале простоя, в размере средней заработной платы работника.

5.15. Соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой в размере 1:6.

5.16. Производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца. За первую половину - не позднее 30 числа расчетного месяца, за вторую половину - до 15 числа месяца, следующего за расчетным.

5.17. Предоставлять профсоюзным комитетам:

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

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

Утверждать форму письменного извещения (расчетного листка) по согласованию с соответствующим органом Оборонпрофа.

Оборонпроф обязуется:

5.19. 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 иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

5.21. Содействовать урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда и занятости в Организациях.

## VI. Охрана труда и здоровья

Стороны обязуются:

Обеспечивать проведение работ по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

Работодатели обязуются:

6.1. Выделять на охрану труда и окружающей среды, а также аттестацию рабочих мест по условиям труда ежегодно средства в объемах, определяемых коллективным договором и сметой расходов, но не менее размеров, установленных Федеральным законом от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации". Расходовать эти средства на другие цели запрещается.

6.2. 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.

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

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

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

6.6. Обеспечивать проведение 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.

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

6.8. Предусматривать в структуре управления предприятием службу охраны труда с численностью штата работников в соответствии с Рекомендациями Минтруда России от 8 февраля 2000 г. N 14 "Об организации работы служб охраны труда в организации", которая приравнивается к основным производственно-техническим службам.

6.9. Сообщать в Роспром и Оборонпроф о групповых, тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом в течение 3-х дней после случившегося несчастного случая. По окончании расследования направлять в Роспром и ЦК профсоюза копии: актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве и по форме Н-1, заключения государственного инспектора по охране труда (при наличии).

Признавать право выборных профсоюзных органов Оборонпрофа составлять заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при выполнении работы.

6.10. 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 смешенной вине) выплачивается единовременное пособие в размере 20 процентов среднемесячной заработной платы сверх установленных норм возмещения ущерба по действующему законодательству.

6.11. Распространять на металлургические и стекловаренные производства вновь вводимые нормативные акты и тарифы, связанные с социальной защитой работников, применяемые в металлургической промышленности Российской Федерации, согласно перечням N 1 и N 2 (Приложения N 2 и N 3).

6.12. Предоставлять уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда еженедельно не менее 2 часов для исполнения ими своих обязанностей с сохранением заработка на основной работе.

Работодатели и Оборонпроф обязуются:

6.13. 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.

6.14. Устанавливать за счет собственных средств, направляемых на социальную сферу и оплату труда, единовременное пособие лицам, имеющим право на возмещение в связи с получением инвалидности в результате несчастного случая или профессионального заболевания по вине Работодателя.

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

Оборонпроф обязуется:

6.15. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы и представителей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом профсоюза.

6.16. Оказывать первичным профсоюзным организациям, Работодателям практическую и методическую помощь в улучшении условий и охраны труда, обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.17. Участвовать в разработке и пересмотре правил и норм по охране труда.

## 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 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 не менее 0,3% от фонда оплаты труда из прибыли, оставшейся у Организации.

7.5. Предоставлять первичной профсоюзной организации (по ее просьбе) возможность бесплатного пользования объектами социально-культурного назначения по профилю их деятельности.

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.

Оплачивать социальный пакет работника, включающий:

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

7.8.2. Организацию питания работников.

7.8.3. Прикрепление к оздоровительным комплексам.

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

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

7.9.1. 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.

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

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

7.10. Устанавливать в коллективном договоре (в пределах финансовых возможностей) 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.

7.11. Предоставлять работнику по его заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск до 3-х дней в случаях:

- собственной свадьбы и свадьбы своих детей;
- рождения ребенка;



- смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры, дедушка, бабушка).

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

7.13. 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.

7.14. 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 Работодатели и Оборонпроф:

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

8.2. Разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодежью, выделяют специальные фонды поддержки деятельности молодежных советов (комиссий).

8.3. Обеспечивают ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в Организации после прохождения ими военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

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

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

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

8.7. Содействуют 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.

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

8.8. На условиях, предусмотренных в коллективном договоре, предоставляют:

- 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;

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

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

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 выплачивать единовременное пособие данной категории работников.

8.9. Работодатели обязуются в целях привлечения молодежи в Организации:

- создавать условия для стимулирования труда молодежи;
- заключать ученические договоры в соответствии с главой 32 Трудового кодекса Российской Федерации;
- осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- содействовать работе молодежных комиссий.

## IX. Содействие занятости

Стороны договорились:

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

Работодатели обязуются:

9.1. Принимать решение о массовом высвобождении работников после соответствующих консультаций с выборным органом Оборонпрофа.

9.2. При ликвидации Организации информировать об этом органы 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;
- сокращению продолжительности рабочего дня (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. Размер увеличения выходного пособия определяется в коллективном договоре.

9.7. Намечать по согласованию с соответствующим профсоюзным органом 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 соответствующий орган 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 сохранения 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.

Работодатели и Оборонпроф обязуются:

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.

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 отраслевых организаций, находящихся в ведении Роспрома.

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.

## XI. Гарантии деятельности профсоюзных организаций

Работодатели признают:

11.1. Право Обoronпрофа на осуществление в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и право профсоюза требовать устранения Работодателем выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации.

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

11.3. Право органов Обoronпрофа на информацию. Для ведения коллективных переговоров и (или) по запросу органа Обoronпрофа Работодатель представляет информацию по экономическим и социально-трудовым вопросам деятельности.

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

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

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

11.4.3. Члены выборных органов, уполномоченные Обoronпрофа по охране труда, представители организаций Обoronпрофа в совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей, для участия в работе выборных органов Обoronпрофа, 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 Обoronпрофа - не менее 10 рабочих дней в год, а также представителей Организаций - членов комиссий со стороны Обoronпрофа при подготовке и заключении Федерального отраслевого соглашения, коллективных договоров - не менее 7 рабочих дней.

11.4.4. Члены выборных органов Обoronпрофа освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в съездах, конференциях, пленумах, собраниях, организованных Обoronпрофом.

11.5. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в органы Обoronпрофа:

11.5.1. Работнику, освобожденному от работы в Организации в связи с избранием его на освобожденную выборную должность в органы Обoronпрофа, 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.

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

11.5.3. Без предварительного согласия соответствующего выборного органа Обoronпрофа Работодатель не вправе:

- расторгнуть трудовой договор с работником - членом Обoronпрофа по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- 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:

11.6. Предоставлять выборному профсоюзному органу Обoronпрофа 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.

Дополнительные условия для деятельности профорганов могут быть предусмотрены коллективным договором или отдельным документом.

11.7. 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.

11.8. 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.

11.9. 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.

11.10. Выплачивать, в случае несвоевременного или не в полном объеме перечисления профсоюзных взносов соответствующим организациям Оборонпрофа, пени в размере, установленном в коллективном договоре, но не ниже размера учетной ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации на день удержания взносов или на день фактического их возврата.

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

11.12. Предусматривать выделение средств на повышение квалификации кадров, в том числе по вопросам трудового законодательства, охраны труда и экологии, на обучение представителей Сторон социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Российской Федерации от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

11.13. Совместно принимать решение о представлении к присвоению почетных званий и о награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

## XII. Контроль за выполнением Соглашения

Стороны обязуются:

12.1. Признать право межотраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений координации действий по контролю за реализацией и внесению изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

12.2. Взаимодействовать в форме социального диалога по разработке и реализации единой социально-экономической политики в отраслях промышленности.

При проведении контроля настоящего Соглашения представлять друг другу необходимую для этого информацию.

12.3. Оказывать всестороннее содействие по заключению соглашений и коллективных договоров в Организациях.

В течение 3 месяцев со дня подписания настоящего Соглашения обеспечить заключение (корректировку) коллективных договоров в Организациях.

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

Стороны признают:

12.5. Право уполномоченных органов Оборонпрофа и Работодателей осуществлять контрольные функции за выполнением Соглашения, а также обращаться по существу вопроса к представителю другой Стороны Соглашения или в межотраслевую комиссию.

12.6. Необходимость при невыполнении положений Соглашения:

- проведения в рамках межотраслевой 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.

### XIII. 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.

### XIV. Заключительные положения

14.1. В случае отсутствия в Организации, интересы которой представлены Сторонами Соглашения, коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

14.2. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих Организаций и органов в течение 1 месяца со дня его подписания.

Подписано 13 декабря 2005 года в четырех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Председатель  
Всероссийского профсоюза  
работников оборонной  
промышленности  
А.И.ЧЕКМЕНЕВ  
13 декабря 2005 года

Руководитель  
Федерального агентства  
по промышленности  
Б.С.АЛЕШИН  
13 декабря 2005 года

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Регистрационный N 612-ТЗ от 9 марта 2006 г.

Приложение N 1  
к Федеральному межотраслевому  
соглашению на 2006 - 2008 годы

## **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 кампании 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 платы 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 3000 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 2222 руб. ( $3000 : 1,35$ ). При заданном оптимальном удельном весе тарифа в заработной плате (60 - 65%) минимальная заработная плата будет находиться в диапазоне 1333 - 1444 руб. ( $2222 \times 0,60$ ;  $2222 \times 0,65$ ) или в среднем составит 1388 руб. [ $(1333 + 1444) : 2$ ].

Основываясь на приведенном расчете, в коллективном договоре можно предусмотреть минимальную тарифную ставку в размере 1380 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 раздельных условий оплаты труда

Раздельный 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 раздельных 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		15,0	15,0	15,0	15,0	15,0

коэффициентов, %						
------------------	--	--	--	--	--	--

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 ошутимое 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 ЕТКС 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 ЕТКС.

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 2  
к Федеральному межотраслевому  
соглашению на 2006 - 2008 годы

## ПЕРЕЧЕНЬ N 1

### Промышленность обычных вооружений

#### I. Металлургические предприятия

ОАО "Нытва".

#### II. Металлургические производства

ОАО "Ижевский машиностроительный завод", ОАО "Нижегородский машиностроительный завод", ОАО "Мотовилихинские заводы", ФГУП "ПО "Баррикады", ФГУП "ПО "Уралвагонзавод" им. Ф.Э. Дзержинского".

#### III. Металлургические цеха (копровые,

сталеплавильные, прокатные, литейные, кузнечно-прессовые  
и кузнечно-штамповочные, выпускающие поковки из слитков,  
горячие штамповки), цеха стекловаренные

ФГУП "Ижевский механический завод", ФГУП "ПО "Ульяновский машиностроительный завод", ОАО "Барнаульский станкостроительный завод", ОАО "Тульский патронный завод", ОАО "Курганмашзавод", ФГУП "ПО "Уральский завод транспортного машиностроения", ФГУП "Омский 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 3  
к Федеральному межотраслевому  
соглашению на 2006 - 2008 годы

## ПЕРЕЧЕНЬ N 2

Промышленность боеприпасов и спецхимии

Металлургические и литейные производства предприятий

ФГУП "Механический завод К. Либкнехта", ГУП "Завод им. М.И. Калинина", ФГУП "Владимирское ПО "Точмаш", ОАО "Импульс", ФГУП "Машиностроительный завод "Штамп имени Б.Л. Ванникова", ФГУП "Нововятский механический завод", ОАО "Вятка", ФГУП "Завод "Сельмаш", АП "Нижне-Ломовский электромеханический завод", ФГУП "Саратовский завод приборных устройств", ОАО "Саратовский завод "Проммаш", Казанский завод точного машиностроения им. М.И. Калинина, ФГУП "ПО "Завод имени Серго", ОАО "Орский машиностроительный завод", ОАО "Орский мехзавод", ФГУП "Машиностроительный завод им. Дзержинского", ФГУП "Верхнестуринский машиностроительный завод", ГУП "Серовский механический завод", ГУП "Уралсельмаш", ФГУП "Челябинский автоматнo-механический завод", ОАО "Станкомаш", ОАО "Завод "Булат", ФГУП "ПО "Алмаз", ГУП "Бийское ПО "Сибприбормаш", ФГУП "Кемеровский механический завод", Новосибирское ПО "Сибсельмаш", ФГУП "Новосибирское ПО "Луч", ФГУП "Комета", ФГУП "Сибтекстильмаш. Спецтехника. Сервис", ФГУП "ПО "Амурмаш", ФГУП "ГНПП "Сплав", ФГУП "ГНПП "Базальт", ГНПП "Темп".

---