

ОБЛАСТНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ ПО МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМУ КОМПЛЕКСУ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2023-2025 ГОДЫ

I. Основные понятия и сокращения

1.1. Настоящее ОБЛАСТНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ ПО МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМУ КОМПЛЕКСУ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ (далее по тексту - Соглашение) заключено в целях содействия стабильной и эффективной деятельности предприятий машиностроительной отрасли (далее по тексту - Организации), в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей, на рост реальных доходов работников.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. Представитель от Работников - Томская областная организация Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз (далее – Профсоюз), Председатель - Тёркина Людмила Трофимовна, действующая на основании Устава.

1.2.2. Представитель от Работодателей – Союз «МПО работодателей Томской области» (далее – Работодатель), Президент - Новожилов Кирилл Львович.

1.2.3. От Департамента промышленности и энергетики Администрации Томской области (далее – Департамент) - начальник Департамента промышленности и энергетики Администрации Томской области Шварцев Сергей Григорьевич.

1.3. Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Томской области от 13.01.2003 №11-03 «О социальном партнерстве в Томской области», Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области, объединениями работодателей Томской области на 2023-2025 годы, Отраслевым соглашением по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2023-2025 годы и направлено на создание необходимых условий для экономического развития организаций Томской области, решение проблем отрасли обеспечения занятости, повышение благосостояния, социальной и правовой защиты работников на основе принципов социального партнерства.

1.4. Соглашение основано на принципах равенства и социального партнерства и призвано способствовать улучшению финансово-экономического положения организаций отрасли, как необходимого условия улучшения жизненного уровня трудящихся.

1.5. Органы исполнительной власти Томской области учитывает настоящее Соглашение при рассмотрении вопросов, связанных с предприятиями и организациями машиностроительной отрасли Томской области.

1.6. Дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, льготы по оплате труда, социальные гарантии осуществляются за счет средств предприятий, организаций и других источников.

1.7. Цели Соглашения:

- Согласование интересов Работников и Работодателей для успешного развития производства и поддержания социальной стабильности в Организациях;
- Создание условий для дальнейшего развития социального партнерства в Организациях.

II. Общие положения

2.1. Соглашение действует с «01» января 2023 года по «31» декабря 2025 года.

2.2. Действие Соглашения распространяется на Работодателей и Работников, состоящих в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на Работодателей и Работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Соглашением.

2.3. Обязательства Соглашения реализуются на местах руководителями Организаций, территориальной и первичными профсоюзными организациями.

2.4. Условия коллективных договоров Организаций должны соответствовать настоящему Соглашению в объеме своих полномочий и исходя из финансового положения Организации.

2.5. Работодатель признает Профсоюз и его членские организации полноправными представителями всех Работников Организаций по условиям коллективного договора, Соглашения и контроля за выполнением всех его положений.

Работодатель и Профсоюз могут заключать соглашения, содержащие обязательства о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов в соответствии с законодательством на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

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

2.7. Соглашение обязательно к применению Работодателями при заключении в Организациях коллективных договоров, трудовых договоров с Работниками Организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а его социальные обязательства являются минимально гарантированными.

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

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

порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников, органов Профсоюза и Работодателей и регистрируются в органе по труду.

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

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

III. Развитие социального партнерства

3.1. Стороны Соглашения:

3.1.1. Вносят предложения по совершенствованию законодательства, регулирующего социально-трудовые права Работников, в том числе, относящихся к регламентированию вопросов социального партнерства, оплаты труда, разработки или утверждения профессиональных стандартов, технических регламентов, направленных на регулирование трудовых и связанных с ними экономических отношений.

3.1.2. Стороны добиваются реализации мер, направленных на:

- создание условий для успешного обеспечения экономического развития Организаций;
- стимулирование внедрения инновационных технологий в Организациях.

3.2. Стороны совместно:

3.2.1. Обеспечивают заключение и реализацию в Организациях обязательств коллективных договоров, соответствующих настоящему Соглашению в объеме своих полномочий и исходя из финансового положения Организаций.

3.2.2. Проводят предварительные взаимные консультации при реорганизации, перепрофилировании или ином преобразовании Организаций. При реорганизации Организации учитывают мнение представителей Профсоюза.

3.3. Департамент и Работодатели:

3.3.1. Оказывают содействие в создании и деятельности первичных профсоюзных организаций.

3.4. Департамент содействует:

3.4.1. Развитию промышленности и предпринимательства;

3.4.2. Повышению конкурентоспособности местных товаропроизводителей,

эффективному продвижению региональной продукции на российские и зарубежные рынки сбыта.

3.5.Работодатели:

3.5.1. Освещают в подведомственных средствах массовой информации, в том числе в сети Интернет, ход реализации настоящего Соглашения, принимаемые меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

3.5.2. Содействуют инициативе Работников по созданию первичных профсоюзных организаций. Не препятствуют Профсоюзам в информировании Работников организаций о деятельности Профсоюзов, способствуют проведению Профсоюзами организационных собраний Работников .

3.5.3. В соответствии с коллективным договором создают для выборных профсоюзных органов, первичных профсоюзных организаций необходимые условия для осуществления уставной деятельности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

3.5.4. Предоставляют членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей и участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами.

3.5.5. Сохраняют в организациях существующий порядок перечисления профсоюзных взносов с письменного согласия работающих по безличному расчету. Не допускают задолженности по профсоюзным взносам.

3.5.6. Принимают меры по увеличению доли организаций с численностью Работников более 100 человек, входящих в объединения Работодателей и заключивших коллективные договоры. Стремятся к увеличению охвата коллективными договорами всех организаций, входящих в объединения Работодателей.

3.5.7. Иницируют на основании права, предоставленного Работодателям ст.36 Трудового кодекса Российской Федерации, заключение коллективных договоров в организациях (у индивидуальных предпринимателей), в которых не приняты коллективные договоры.

Обращаются в этом случае к Профсоюзам за поддержкой в формировании представительного органа Работников (профсоюзной организации), необходимого при заключении коллективного договора.

3.5.8. Согласовывают ходатайства организаций о награждении Работников (включая руководителей организаций) государственными и областными наградами за особые заслуги в труде и перед обществом, с выборными органами соответствующих областных отраслевых профсоюзных организаций.

3.6. Профсоюзы:

3.6.1. При содействии Работодателей иницируют восстановление и создание первичных профсоюзных организаций на предприятиях и учреждениях Города Томска и Томской области.

3.6.2. Иницируют заключение коллективных договоров в Организациях,

в которых созданы профсоюзные организации и не приняты коллективные договоры.

3.6.3. Проводят обучение профсоюзного актива по вопросам социального партнерства и регулирования трудовых отношений.

3.6.4. Оказывают содействие по созданию в Организациях комиссий по урегулированию коллективных трудовых споров и проводят разъяснительную работу по их предотвращению.

3.6.5. Воздерживаются от коллективных действий, связанных с приостановкой работы Организаций в период действия настоящего Соглашения и коллективных договоров, при условии их выполнения другими Сторонами.

3.6.6. Регулярно информируют свои структурные подразделения об уровне жизни, доходах Работников отрасли.

3.6.7. Проводят обучение профсоюзных кадров и актива, оказывают юридическую и консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда.

3.6.8. Осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников в области охраны труда.

3.7. Работодатели и Профсоюзы

3.7.1. В целях рационального использования потенциала Работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности Работников, членов их семей, неработающих пенсионеров, Стороны совместно разрабатывают и осуществляют социальные программы и предоставляют социальные льготы, гарантии и компенсации через обязательное заключение коллективных договоров.

3.7.2. Создают условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых Работников.

IV. Режимы труда и отдыха

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

4.2. Режим рабочего времени в Организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, а также графиками сменности, утвержденными с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. В рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно – заключительных мероприятий, подготовка рабочего места, получение сменного задания, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и т.п. на основании действующих нормативов, предусмотренных технологией и организацией труда.

4.4. Для Работников Организации, занятых работой с компьютером более 50% рабочего времени, предусматривать технологические перерывы в соответствии с локальными нормативными актами.

4.5. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников

Организаций составляет 40 часов в неделю.

4.6. Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4), или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени может быть увеличена в порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, занятого на работах с вредными (подклассы 3.3 и (или) 3.4) или опасными условиями труда (класс 4), оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором Организации.

В порядке, установленном коллективным договором, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для Работников, занятых на работах с вредными (подклассы 3.3, 3.4) и (или) опасными условиями труда (класс 4), где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (смены):

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов».

Когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников (включая Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

4.8. Женщинам, опекунам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, а также отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет без матери, по соглашению сторон в коллективном договоре может быть предоставлено право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.9. Работникам Организаций могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска, размер и порядок оплаты которых определяются коллективным договором Организации, в том числе:

- за длительный стаж работы в Организации в зависимости от стажа;

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

4.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора организации с учетом результатов специальной оценки условия труда, дифференцированно с учетом класса вредности, но не менее 7 календарных дней.

Ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.11. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные Соглашением и коллективным договором, присоединяются к ежегодному основному отпуску, который может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

4.13. Работодатель предоставляет Работникам, в том числе, имеющим детей дошкольного возраста, по их предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы по соглашению сторон.

4.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ).

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

V. Оплата труда

5.1. Системы оплаты труда Работников устанавливаются в коллективном договоре Организаций и принимаются с учетом мнения профсоюзной организации.

5.2. Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения).

5.3. Определение и пересмотр вида, систем оплаты труда, размеров тарифных ставок, схем должностных окладов, форм материального поощрения, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, выплат вознаграждений по итогам работы за год, осуществляются Организацией на основе экономического обоснования и по согласованию с соответствующими органами Профсоюза и фиксируются в коллективных договорах.

5.4. Работодатель обеспечивает:

5.4.1. Минимальную заработную плату Работников на уровне не ниже установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

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

5.4.3. Соблюдение прав Работников на своевременную, в полном объеме и в денежной форме выплату заработной платы.

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

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

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

5.4.6. Работодатель осуществляет ежегодную (с 1 января) индексацию заработной платы с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в регионе. Порядок и размер индексации определяется коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

5.4.7. Соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда 10% Работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой заработной платой не более, чем 1 к 6.

5.4.8. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с

нормальными условиями труда.

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

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

5.4.10. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем дифференцированно с учетом класса вредности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Работодатель, в соответствии с законодательством и коллективным договором, устанавливает доплату:

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

- за работу в вечернюю смену (вечерней сменой считается работа в смене, которая непосредственно предшествует ночной, - с 18.00 до 22.00 часов) – не менее 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы;

- за работу в ночную смену (с 22.00 до 6.00 часов) – не менее 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы.

5.6. Тарификация работ, присвоение разрядов рабочим производится с учётом действующего Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, присвоение должностей служащим - с учётом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом утвержденных профессиональных стандартов, а для профессий и должностей, не включенных в упомянутые справочники, - по тарифно-квалификационным характеристикам и должностным инструкциям, действующим в Организации.

5.7. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму письменного извещения (расчетного листка) работодатель согласовывает с соответствующим органом Профсоюза.

5.8. Работодатель обязуется предусматривать в бюджете Организации средства фонда заработной платы и выплат социального характера. Ежегодно при подготовке бюджета Организации совместно с Профсоюзом рассматривать вопросы повышения заработной платы с учетом инфляции и на основании бюджетных показателей, а также принимать совместное решение о размерах и сроках проведения указанного повышения.

5.9. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения представителя Профсоюза после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выпуска продукции и выполнения работы, улучшения материально-технического снабжения, условий труда.

Пересмотр норм труда возможен при условии изменения техпроцессов, выявления устаревших норм труда.

VI. Развитие кадрового потенциала

6.1. В целях развития кадрового потенциала Работников Организации Работодатель, с учетом производственной необходимости, организует систему внутрипроизводственного обучения персонала, которая предусматривает повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров, в т.ч. обучение Работников вторым (смежным) профессиям за счет финансовых средств Организации.

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

6.3. По окончании профессионального обучения на производстве работнику предоставляется преимущественное право на работу в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

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

6.5. При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться: получение Работниками высшего или среднего профессионального образования, общеобразовательная и профессиональная подготовка, успешное прохождение профессионального обучения на производстве, деловые качества работника, мнение профсоюзной организации.

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

6.7. Работодатель разрабатывает Положение о сохранении занятости Работников старшего возврата, проведении их опережающего обучения и последующего трудоустройства, использовании труда Работников старшего поколения в качестве наставников.

6.8. Департамент ежегодно подает заявку в высшие, средние профессиональные организации о потребности в кадрах для промышленности и энергетики на основании потребности, заявленной Работодателями.

6.9. Департамент обеспечивает информирование субъектов деятельности в сфере промышленности об имеющихся трудовых ресурсах

VII. Молодежная политика. Социальные гарантии и льготы молодым Работникам

7.1. Молодыми Работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.

7.2. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет, окончившие с отрывом от производства полный курс обучения в ВУЗе по очной форме и поступившие на работу в Организацию по профилю полученной специальности в течение 3-х месяцев непосредственно после окончания образовательного учреждения.

7.3. Работодатель и профсоюзные организации в целях закрепления молодых кадров в Организации, повышения их профессионального мастерства и развития творческой активности в решении производственных проблем, улучшения культурного развития и досуга, социальной защищенности молодых Работников, разрабатывают и реализуют соответствующие мероприятия, включающие, в том числе:

- проведение профориентационной работы с молодежью в образовательных учреждениях и закрепление перспективных молодых Работников в Организации;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, в том числе через институт наставничества, для чего Работодатель и Профсоюз разрабатывают и утверждают в Организации Положение о наставничестве;

- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности;
- активизацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.4. Работодатель и Профсоюз вносят в коллективный договор раздел «Молодежная политика», разрабатывают комплексные молодежные программы и обеспечивают их выполнение.

7.5. Работодатель учитывает срок службы в Вооруженных Силах Российской Федерации в стаже работы в Организации для выплаты пособий по социальному страхованию, единовременного вознаграждения за выслугу лет, предоставления льгот, связанных со стажем работы работника.

7.6. Работодатель предоставляет Работникам, обучающимся без отрыва от производства, оплачиваемые учебные отпуска в соответствии с действующим законодательством, а также другие льготы, установленные коллективным договором.

7.7. Работодатель предусматривает средства на оказание безвозмездной материальной помощи и предоставление займов (ссуд) молодым Работникам, суммы которых и целевое использование средств определяются коллективным договором.

VIII. Содействие занятости

8.1. При принятии решения о ликвидации организации либо о прекращении деятельности, сокращении численности или штата Работников, и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за

два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

8.2. Работодатель обязан ежемесячно представлять органам службы занятости:

- сведения о применении в отношении данного Работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

- информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

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

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

8.5. Применение нестандартных форм занятости в Организации осуществляется Работодателем с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

8.6. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении договоров с Работниками Работодатель:

- производит отбор кандидатур Работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право лиц на оставление на работе с учетом гарантий, в соответствии с законодательством и коллективным договором;

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

органы Профсоюза;

- предупреждает письменно каждого работника о предстоящем высвобождении не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся работу в той же Организации или вакантные должности в филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях Организации, расположенных в других местностях, если данные условия предусмотрены трудовым и (или) коллективным договором с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья;

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

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

8.7. Критериями массового увольнения Работников при сокращении численности или штата Работников Организации являются:

- увольнение 50-ти и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 200-т и более человек в течение 60 календарных дней;
- увольнение 500-т работников в течение 90 календарных дней;
- увольнение Работников в количестве 1 процента и более от общего числа работающих в связи с сокращением численности или штата Работников Организации либо ликвидацией Организации в течение 30 календарных дней в населенных пунктах с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

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

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

8.10. Работодатель имеет право, при участии соответствующего органа первичной профсоюзной организации, создавать фонд социальной поддержки, за счет которого:

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

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

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

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

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

IX. Охрана труда и экологической безопасности

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

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

Работодатель постоянно проводит мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья Работников существующими методами контроля.

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

9.4. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, с обязательным участием выборных органов Профсоюза проводит специальную оценку условий труда, в том числе, внеплановую специальную оценку условий труда, разрабатывает мероприятия по улучшению условий и охраны труда Работников с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

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

9.6. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), проходят обязательное психиатрическое освидетельствование в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Профсоюз контролирует своевременность проведения обязательных медицинских осмотров согласно установленным срокам.

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

9.7. Работодатель бесплатно по установленным нормам выдает молоко или другие равноценные пищевые продукты Работникам, занятым на работах с

вредными условиями труда, подтвержденные СОУТ.

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

В коллективные договоры или локальные нормативные акты включаются перечни рабочих мест и профессий с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с которыми обязательна бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов.

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

Отказ Работника от выполнения работы в связи с угрозой его жизни или здоровью вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

9.9. При необеспечении безопасных условий труда при проведении работ, угрожающих жизни работника, работа допускается только по устранению выявленных нарушений Правил охраны труда.

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

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

9.11. Работнику обеспечиваются сохранение места работы и средняя заработная плата за время приостановки работ на рабочих местах вследствие несоответствия условий труда нормативно-правовым актам по охране труда.

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

9.13. Работодатель и Профсоюз формируют в Организации совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа представителей Профсоюза и представителей Работодателя, обеспечивают их эффективную работу.

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

9.15. Работодатель не реже одного раза в три года, в соответствии с производственной необходимостью, проводит обучение по охране труда и проверку знаний на соответствие требований охраны труда Работников Организаций, в том числе руководителей (постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверке знания требований охраны труда).

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

9.16. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Работодатель бесплатно, за счет средств Организации, обеспечивает Работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

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

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

9.17. Работодатель обеспечивает расходование средств, выделяемых на охрану труда, в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению профессиональных рисков.

9.18. Работодатель обеспечивает пожарную безопасность Работников, соблюдает требования природоохранного законодательства, реализует меры по обеспечению экологической безопасности.

Х. Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

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

10.3. Работникам Организации выплачивается вознаграждение за выслугу лет. Порядок и размеры выплаты этого вознаграждения определяются положением, утверждаемым Работодателем совместно с соответствующим выборным органом Профсоюза.

10.4. Работодатель по согласованию с выборным органом Профсоюза может:

- оказывать адресную социальную поддержку Работникам и членам их семей, ветеранам труда, неработающим пенсионерам;

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

- осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в санатории-профилактории, базы отдыха, детские дошкольные учреждения, загородные детские оздоровительные лагеря, на профилактическое санаторно-курортное лечение Работникам и членам их семей;

- обеспечивать Работников горячим питанием, выплачивать Работникам дотации на питание и компенсацию расходов на транспортные услуги;

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

10.5. Работодатели ежеквартально перечисляют средства профсоюзным организациям на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в размерах, определяемых коллективным договором, но не менее 0,15 % от фонда оплаты труда.

10.6. Стороны ежеквартально осуществляют меры по сохранению профильного использования (или финансированию) объектов социальной сферы, необходимых для обеспечения досуга и оздоровления Работников и членов их семей, осуществляя через профком финансирование культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий, реабилитационно – восстановительного, санаторно-курортного лечения Работников и членов их семей в размере не менее 0,5 процента от квартального фонда оплаты труда Организации, устанавливаемых в коллективном договоре.

10.7. Работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством и коллективными договорами Организаций.

В соответствии с положениями пункта 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 г. порядок и условия осуществления указанных мер не могут быть ухудшены, а размеры – снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами компенсационных мер, фактически реализовавшихся в отношении указанных Работников до проведения специальной оценки условий труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения ранее реализуемых компенсационных мер.

XI. Обязательства работодателя по созданию условий для осуществления деятельности Профсоюза

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

11.2. Представители выборных органов Профсоюза вправе беспрепятственно посещать Организации и рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных Профсоюзам

прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по оздоровлению Работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах Организаций.

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

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

11.5. Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзу по письменному запросу бесплатно и беспрепятственно объективную информацию (либо мотивированный отказ в ее предоставлении) по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников в срок не более двух недель с момента запроса.

11.6. Работодателем предоставляется ежемесячно в свободное от работы время, принятое коллективным договором, количество часов, дней в неделю не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива, а также на время краткосрочной учебы и для участия в качестве делегатов съездов, конференций с оплатой по среднему заработку за счет средств Работодателя: председателю профсоюзного комитета, его заместителю, председателям цеховых комитетов, уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда, членам иных комиссий.

11.7. Работодатели содействуют созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций.

ХII. Гарантии работающим в Профсоюзе

12.1. Работники, входящие в состав выборных органов Профсоюза, и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюза.

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

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

12.4. Члены органов Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в Организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной

работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором.

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

ХIII. Контроль за выполнением соглашения

13.1. На равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Работников и Работодателей образуется Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением настоящего Соглашения, внесению в него изменений и дополнений.

13.2. Для осуществления контроля за выполнением Соглашения стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

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

13.4. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений настоящего Соглашения Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного Работодателя.

Работодатель обязан представить в Отраслевую комиссию:

- мотивированное предложение с обоснованием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) Соглашения в установленный срок и/или в полном объеме;

- перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;

- протокол консультаций Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленное обращение. По результатам рассмотрения обращения Отраслевая комиссия может принять

соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного Работодателя.

13.5. Работодатели и первичные профсоюзные организации не реже двух раз в год (по итогам за первое полугодие – к 1 октября отчетного года, по итогам за год – к 1 апреля года, следующего за отчетным) представляют в Отраслевую комиссию Информацию о ходе выполнения Соглашения.

Подписи сторон Соглашения:

От Работников:

Председатель Томской областной
организации Общественной
организации «Всероссийский
Электропрофсоюз»



Л.Т. Тёркина

«20» декабря 2022 г.

От Работодателей:

Президент Союза «МПО
работодателей Томской области»



К.Л. Новожилов

«20» декабря 2022 г.

От Департамента промышленности и энергетики Администрации Томской области:

Начальник Департамента



С.Г.Шварцев

«20» декабря 2022 г.

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 32

*28 12 2022