



Исполняющий обязанности
руководителя Департамента
инвестиционной и
промышленной политики
города Москвы

А.М. Кузменко



Председатель Московской
Конфедерации
промышленников и
предпринимателей
(работодателей)

Е.В. Панина



Председатель Московской
городской организации
профессионального союза
трудящихся авиационной
промышленности

С.Н. Чутунков



ГОРОДСКОЕ МЕЖОТРАСЛЕВОЕ ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПРОМЫШЛЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

на 2021-2023 годы

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
СОГЛАШЕНИЕ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 79 от 27.05.2021 г. *Лил*

г. Москва

1. Общие положения

1.1. Договаривающиеся стороны:

- Департамент инвестиционной и промышленной политики города Москвы (далее - Департамент);

- Ассоциация городских и территориальных профсоюзных организаций промышленных отраслей города Москвы (Московское объединение профсоюзов) от лица: Московской городской организации профессионального союза трудящихся авиационной промышленности, Территориальной организации российского профессионального союза работников судостроения г. Москвы и Московской области; Региональной общественной организации «Московская территориальная организация российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности», Московской городской организации Российского профсоюза работников промышленности (МГО РОСПРОФПРОМ), Общественной организации - профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения г. Москвы, Московской городской организации профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Общественной организации Московской городской профсоюзной организации «Электропрофсоюз», Московского городского профсоюза работников лесной, бумажной и деревообрабатывающей промышленности, Профсоюза работников химических отраслей промышленности г. Москвы (Мосхимпрофсоюз), Территориальной организации российского профсоюза - Московская федерация профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, Региональной общественной организации (РОО) «Профсоюз авиационных работников города Москвы» (далее - Профсоюзы);

- Региональное объединение работодателей города федерального значения Москвы «Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей (работодателей)» (далее - Работодатели)

заключили Городское межотраслевое трехстороннее соглашение в организациях промышленной деятельности на 2021-2023 годы между Департаментом, Профсоюзами и Работодателями (далее - Соглашение).

1.2. Основными целями настоящего Соглашения являются обеспечение согласования интересов работников, Работодателей и органов исполнительной власти города Москвы по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, направленных на повышение уровня и качества жизни работников, устойчивое функционирование и дальнейшее развитие отраслей экономики города Москвы.

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, устанавливающим общие условия регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и обеспечивающим социальную защиту работников. Условия Соглашения обязательны для всех Сторон Соглашения.

1.4. Обязательства Соглашения реализуются руководителями Организаций и руководителями интегрированных структур, в которые входят Организации, а также территориальными и первичными профсоюзными организациями.

1.5. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации (далее Законодательством РФ) и настоящим Соглашением, являются недействительными.

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

1.7. Условия Соглашения применяются Работодателями при заключении коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками Организаций, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8. Соглашение открыто для присоединения к нему других организаций, которые сообщают сторонам, подписавшим Соглашение, о намерении присоединиться к нему.

1.9. Стороны согласились, что:

1.9.1. Профсоюзы и их выборные коллегиальные органы выступают в качестве полномочных представителей работников Организаций при разработке, заключении и контроле выполнения соглашений и коллективных договоров, ведении переговоров по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

1.9.2. В Организациях регулирование социально-трудовых отношений между работниками и Работодателями осуществляется путем заключения коллективного договора, в котором с учетом особенностей деятельности Организаций могут устанавливаться дополнительные условия, улучшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными Законодательством РФ, настоящим и иными соглашениями.

1.10. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства закрепленные Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации; Соглашением между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, входящими в Центральный федеральный округ, Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа, Координационным Советом руководителей объединений промышленников и предпринимателей (работодателей) Центрального федерального округа на 2019-2021 годы и Московским трехсторонним соглашением на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.11. В течение срока действия Соглашения в него, по взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения, не ухудшающие условия труда и социальное положение работников.

1.12. В случае изменения наименования, реорганизации или ликвидации любой Организации, перечисленными в п. 1.1. Соглашения, представляющей какую-либо сторону или делегировавшей полномочия одной из сторон, настоящее Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока

реорганизации, а также распространяется на правопреемников реорганизованной Организации.

1.13. 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.

1.14. Контроль над исполнением настоящего Соглашения осуществляется Городской межотраслевой трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в организациях промышленной деятельности (далее - Комиссией) в соответствии с Положением о Комиссии. Стороны поручают Комиссии вносить изменения в настоящее Соглашение в порядке, установленном Регламентом работы Комиссии.

2. Экономическая политика развития отраслей

Для обеспечения устойчивого развития отраслей промышленности в городе:

Стороны обязуются:

2.1. Добиваться реализации мер, направленных на:

2.1.1. Создание условий для обеспечения успешной хозяйственной деятельности Организаций.

2.1.2. Привлечение и закрепление в Организациях молодежи.

2.1.3. Участие в организации и проведении форумов, конференций и других мероприятий, в том числе приуроченным к профессиональным праздникам.

2.2. Осуществлять взаимодействие Сторон:

2.2.1. По содействию технологическому развитию производств, обеспечению ускоренного внедрения цифровых технологий и социальной сфере города.

2.2.2. По реализации мероприятий по подготовке высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий.

2.2.3. По развитию объектов промышленности и их инфраструктуры, находящихся на территориях промышленных зон города Москвы или территориях с градостроительными регламентами, соответствующими развитию промышленных зон.

2.2.4. С органами, обеспечивающими разработку новых профессиональных стандартов, с целью оценки соответствия разрабатываемых проектов профессиональных стандартов потребностям отрасли.

2.2.5. По организации межотраслевого сотрудничества в области оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов (ОРВ).

2.2.6. По подготовке предложений по ведению органами исполнительной власти статистики учета мнения Работодателей и их объединений, а также иных общественных структур – субъектов процедуры ОРВ, по соответствующим проектам нормативных правовых актов.

2.2.7. В подготовке предложений по сокращению административных и других ограничений, связанных с хозяйственно-экономической деятельностью организаций отрасли.

2.2.8. По созданию и развитию инжиниринговых центров на базе частно-государственного партнерства в рамках реализации инвестиционных проектов частных компаний отрасли.

3. В области регулирования рынка труда и занятости населения

Стороны обязуются:

3.1. Содействовать мониторингу рынка труда по методологии Международной организации труда. Участвовать в мониторинге текущей и перспективной потребности экономики в кадрах.

3.2. Содействовать распространению положительного опыта организаций по формированию эффективного кадрового потенциала, систем мотивации и стимулирования персонала к высокопроизводительному труду.

3.3. Осуществлять реализацию мероприятий по подготовке высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий.

3.4. Проводить работу, направленную на повышение престижа рабочих и инженерных профессий.

Работодатели обязуются:

3.5. Организовать свою работу в соответствии с требованиями Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

3.6. В случае принятия решения о массовом высвобождении работников проводить консультации с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации.

3.7. Информировать в установленном трудовым законодательством порядке о массовом высвобождении работников выборные коллегиальные органы Профсоюзов не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Трехмесячный период использовать для проведения переговоров, обмена информацией и иной работы, направленной на снижение уровня сокращения работников, выполнение мероприятий по обеспечению занятости.

3.8. Осуществлять реализацию мероприятий, направленных на недопущение «неформальной занятости» (без заключения трудового договора), снижение задолженности по заработной плате и по уплате страховых взносов во внебюджетные фонды, легализацию трудовой деятельности лиц, осуществляющих ее без трудовых договоров.

3.9. Принимать меры по обеспечению занятости граждан старшего поколения в соответствии со Стратегией действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р. Привлекать их в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

3.10. Для создания условий социальной адаптации на рынке труда женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми, обеспечивают повышение их квалификации, обучение и переобучение по профессиям и специальностям, востребованным в организации.

3.11. Совместно с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации осуществлять работу по прогнозированию высвобождения работников, определению формы подготовки и дополнительного профессионального образования. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства и снижения уровня безработицы Работодатель по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации разрабатывает мероприятия по:

3.11.1. Привлечению к общественным работам по договору со службой занятости населения.

3.11.2. Сокращению применения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.11.3. Организации непрерывной подготовки и дополнительного профессионального образования.

3.11.4. Временному прекращению приема новых работников.

3.11.5. Использованию возможностей негосударственных пенсионных фондов для досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста.

3.12. Работникам, высвобождаемым по сокращению численности или штата Организации, за два месяца до увольнения предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка с отнесением данных затрат на финансовые результаты Организации.

Работодатели и Профсоюзы обязуются:

3.13. На условиях, предусмотренных коллективным договором, оказывать материальную помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком.

3.14. Принимать меры по недопущению случаев дискриминации в отношении работающих пенсионеров или работников предпенсионного возраста, предотвращению увольнений, сокращений и иных случаев нарушения трудовых прав работников.

4. Трудовые отношения, режим труда и отдыха

Работодатели и Профсоюзы установили:

4.1. Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами, локальными нормативными актами.

4.2. Профсоюзы периодически осуществляют проверки соблюдения федерального законодательства, законов города Москвы и иных нормативных

правовых актов в целях предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, обращений работников в правоохранительные органы с жалобами.

4.3. Работодатели предоставляют правовым и техническим инспекторам труда Профсоюзов документы, сведения, справки и объяснения по вопросам, возникающим в ходе проверок, иную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для выполнения контрольных функций, в том числе информацию о состоянии условий и охраны труда, всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

4.4. Работодатель под роспись осуществляет ознакомление вновь принимаемых работников с коллективным договором, а также действующими соглашениями по социальному партнерству, закреплению, расширению и реализации их положений в коллективном договоре.

4.5. Трудовые договоры с работниками (в том числе изменения определенных Сторонами условий трудового договора) оформляются в письменной форме, в двух экземплярах и хранятся у каждой из Сторон договора.

4.6. Стороны договорились о приоритете трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок.

4.7. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

4.8. При проведении аттестации работников – членов профсоюза, в состав аттестационной комиссии включать представителя первичной профсоюзной организации.

4.9. В соответствии с частью 3 статьи 8 ТК РФ Работодателем по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации:

4.9.1. Утверждаются правила внутреннего трудового распорядка.

4.9.2. Утверждаются графики сменности, регулируется предоставление выходных дней работникам в условиях непрерывного производства.

4.9.3. Применяется суммированный учет рабочего времени.

4.9.4. Устанавливается 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.

4.9.5. Устанавливается очередность предоставления отпусков, допускается перенесение отпуска работника с его согласия на следующий год.

4.9.6. Утверждаются положения о премировании.

4.9.7. Производится введение, замена и пересмотр норм труда.

4.9.8. Вырабатывается порядок применения к работникам дополнительных мер поощрения и мер, обеспечивающих безопасные условия труда.

4.9.9. Разрабатываются и утверждаются инструкции по охране труда, обязательные для работников.

4.9.10. Изменяется продолжительность рабочего времени и другие существенные условия труда работников.

4.10. Коллективным договором определяется порядок передачи документов на согласование первичной профсоюзной организации.

4.11. Без предварительного согласования соответствующего выборного коллегиального органа Работодатель не вправе (часть 4 статьи 82, статья 374 ТК РФ) увольнять руководителей (их заместителей) первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций Профсоюзов структурных подразделений Организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по пунктам 2, 3 статьи 81 ТК РФ.

4.12. Не допускается изменение определенных Сторонами условий трудового договора, ухудшающих положение работников по причинам, не связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) (статья 74 ТК РФ), и связанное с этим увольнение работников по основаниям, предусмотренным пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

4.13. Не допускается принуждение работников:

4.13.1. К переходу на режим неполного рабочего времени.

4.13.2. К уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

4.13.3. К подписанию (подаче) заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации Организации или в связи с сокращением численности или штата.

4.13.4. К расторжению трудового договора, заключенного на неопределенный срок, с работниками при достижении пенсионного возраста с целью заключения срочного трудового договора по аналогичной должности (аналогичной профессии, специальности) в том же подразделении Организации.

4.14. Не допускается привлечение работника к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни без его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных трудовым федеральным законодательством, законами города Москвы и иными нормативными правовыми актами.

4.15. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом или соглашением сторон.

4.16. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.17. Первичная профсоюзная организация осуществляет выборочный контроль предоставления отпусков работникам Организации.

4.18. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность дополнительных отпусков за особые условия труда определяется коллективным договором, при этом общая продолжительность

отпуска не может быть менее предусмотренного действующим федеральным законодательством и настоящим Соглашением (статья 423 ТК РФ).

4.19. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на указанные дополнительные отпуска, и условия их предоставления определяются коллективными договорами и «Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20 (статья 423ТКРФ).

5. Оплата труда

Работодатели обязуются:

5.1. Обеспечивать выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, в размере не ниже размера минимальной заработной платы в порядке, определенном действующим Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

5.2. Стремиться к установлению величины тарифной части (т.е. оплату по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) в структуре фонда оплаты труда Организации в размере не менее 65%, установленном коллективным договором.

5.3. Стремиться соблюдать коэффициент фондов - соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% с самой низкой, не более чем 6 раз.

5.4. Конкретный срок выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

5.5. При выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму письменного извещения (расчетного листка) утверждать по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации.

5.6. Начислять компенсацию за каждый календарный день нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или сумм, причитающихся работнику при увольнении, в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, действующей на день установленного срока выплаты.

5.7. Более высокий размер компенсации может устанавливаться коллективным договором Организации.

5.8. Предусматривать в системах стимулирования труда при наличии финансовых возможностей вознаграждение для работников по итогам работы за год, за выслугу лет (стаж работы в Организации).

5.9. Устанавливать в соответствии с коллективным договором работникам, занимающим штатные должности в научно-исследовательских и опытно-конструкторских организациях, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, ежемесячные доплаты за ученую степень.

5.10. Время простоя по вине Работодателя (поломка оборудования и другие причины, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции), о начале которого работник сообщил своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Если работник во время простоя (по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) переводится без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.11. В период приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней (если работник в письменной форме известил Работодателя о начале приостановки работы) возместить работнику не полученный им средний заработок за весь период ее задержки.

5.12. В период до выплаты задолженности по заработной плате работник имеет право не находиться на своем рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности выплатить задержанную заработную плату в день выхода работника на работу.

5.13. Устанавливать системы оплаты труда и определять системы нормирования труда коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Организаций по согласованию с Профсоюзами.

5.14. В случае, если по причинам технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Стороны обязуются:

5.15. Рассматривать вопросы дифференциации и прозрачности заработной платы различных категорий работников, включая административно-управленческий персонал, в государственных корпорациях и на предприятиях с преобладающим государственным участием, и содействовать распространению практики раскрытия информации о заработной плате различных категорий работников в негосударственном секторе экономики.

Профсоюзы обязуются:

5.16. Осуществлять анализ уровней минимальной и средней заработной платы в Организациях, средней заработной платы основных производственных рабочих, дифференциации в уровнях оплаты труда работников, мониторинг занятости работников; выработать предложения по улучшению экономического положения работников Организаций.

5.17. Размещать на официальных сайтах Профсоюзов данные о величине прожиточного минимума в городе Москве в качестве социального ориентира для хозяйствующих субъектов в целях повышения заработной платы работников.

5.18. Содействовать урегулированию трудовых споров в Организациях по вопросам оплаты труда.

5.19. Осуществлять профсоюзный контроль за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам организаций всех форм собственности, осуществляющих свою деятельность на территории г.Москвы, и проведением индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.20. Оказывать бесплатную консультативную помощь членам профсоюза по вопросам трудовых и связанных с ними отношений.

5.21. Добиваться принятия решений органов государственной власти о повышении размера минимальной заработной платы, решения других социально-трудовых вопросов в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6. Охрана труда, здоровья и экологии

Работодатели и Профсоюзы пришли к соглашению:

6.1. Принимать меры, по согласованию с соответствующим выборным коллегиальным органом, по осуществлению комплекса мероприятий, направленных на постоянное улучшение условий и охраны труда работников, сохранения их здоровья.

Работодатели обязуются:

6.2. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в соответствии со статьей 226 ТК РФ - не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.3. Обеспечивать расходование средств, выделяемых на охрану труда, в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03. 2012 г. № 181н).

6.4. Определять меры, в том числе по разработке и принятию локальных нормативных актов, с целью совершенствования механизма реализации норм ТК РФ по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда.

6.5. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим федеральным законодательством, законами города Москвы и иными нормативными правовыми актами. В комиссии по специальной оценке условий труда включать уполномоченных по охране труда

подразделений, технических инспекторов труда и (или) представителя первичной профсоюзной организации.

6.6. Обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда в случаях и в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.7. Ознакомить работников под роспись при приеме на работу (до подписания трудового договора) об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средствах, отраженных в картах специальной оценки условий труда.

6.8. Обеспечивать ознакомление работников с результатами проводимых инструментальных замеров, концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах.

6.9. Вносить в трудовой договор позиции об условиях приема на работу по специальностям и рабочим местам, попадающим под действие Списков, занятость на которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях (условия пенсионного страхования, льгот и гарантий в связи с работой в условиях, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда).

6.10. Устанавливать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсации не ниже минимальных размеров, предусмотренных действующим законодательством по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с коллективными договорами и иными соглашениями.

6.11. Устанавливать повышенный размер доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сверх установленных федеральным законодательством. Размер доплат определяется коллективным договором.

6.12. В случае если Работодателем не была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда либо специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие гарантии и компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в «Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 в соответствии с указанным Списком.

6.13. Обеспечивать условия для осуществления Профсоюзами контроля за соблюдением федерального законодательства, законов города Москвы и иных нормативных правовых актов по охране труда.

6.14. Организовывать своевременное обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда руководителей структурных подразделений, вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и других работников в сроки, предусмотренные действующим законодательством.

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

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

6.17. Осуществлять увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ только по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации.

6.18. Поощрять уполномоченных по охране труда по представлению выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации за активную работу доплатой в размере и на условиях, установленных коллективным договором Организации.

6.19. Включать технического инспектора труда и уполномоченного по охране труда в комиссии по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию производственных объектов и оборудования (станки и механизмы, средства перемещения грузов, станков и механизмов).

6.20. Обеспечивать бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам за наличие в воздухе рабочей зоны производственных факторов, поименованных в «Перечне вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 г. №45н).

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

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 3,2% или других равноценных пищевых продуктов.

6.21. При получении работником травмы в результате несчастного случая на производстве по вине Работодателя (за исключением случаев, произошедших в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения) при установлении I группы инвалидности работнику единовременно выплачивать компенсацию морального вреда в размере, установленном в коллективном договоре Организации.

6.22. Привлекать к рассмотрению результатов расследования несчастных случаев на производстве представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

6.23. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной законами города Москвы и иными нормативными правовыми актами, семье в результате смерти работника в соответствии с п.4.18.Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы.

6.24. Предусматривать в структуре Организации службу охраны труда с численностью штата работников в соответствии со статьей 217 ТК РФ и постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях».

6.25. Обеспечивать контроль параметров микроклимата производственных помещений в случаях отклонения от допустимых параметров температуры воздуха на рабочих местах, в том числе явившихся следствием чрезвычайных ситуаций, по согласованию с Профсоюзами принимать меры к восстановлению нормальных условий с учетом требований статьи 220 ТК РФ и рекомендаций СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенических требований к микроклимату производственных помещений».

6.26. Принимать меры по организации и обеспечению функционирования в организациях системы управления охраной труда и системы управления профессиональными рисками.

6.27. Организовывать работу фельдшерских здравпунктов при численности работающих на предприятии более 300 человек и медицинских пунктов при численности работающих от 50 до 300 человек самостоятельно (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23.03.2011 г. № 233н), либо по Договору с медицинским учреждением.

6.28. Принимать меры по созданию в организациях условий для организации горячего питания работников, в том числе диетического питания при наличии соответствующих медицинских показаний.

Стороны обязуются:

6.30. Оказывать содействие в проведении Работодателями специальной оценки условий труда, пропаганде и распространении в организациях передового опыта работы в сфере охраны труда, новых разработок, прогрессивных технологий и оборудования, направленных на предотвращение несчастных случаев на производстве и (или) профессиональных заболеваний.

6.31. Способствовать развитию добровольного и безвозмездного донорства крови.

6.32. Принимать участие в организации и проведении Всемирных дней охраны труда и дней защиты от экологической опасности, в работах по озеленению и благоустройству территорий парков и скверов в городе Москве.

6.33. Принимать участие в организации и проведении мероприятий по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в городе Москве.

Профсоюзы обязуются:

6.34. Осуществлять контроль выполнения мероприятий охраны труда через свои органы и представителей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставами.

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

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

6.37. Проводить независимую экспертизу условий труда по обоснованию прав работников на льготы и компенсации, установленные федеральным законодательством, законами города Москвы и иными нормативными правовыми актами, в том числе прав по досрочному пенсионному обеспечению.

6.38. Организовывать и проводить в Организациях смотры по охране труда.

7.Кадровая политика и работа с молодежью

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

Работодатели и Профсоюзы обязуются:

7.1. Создавать и содействовать работе молодежных советов (комиссий), советов молодых специалистов, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации.

7.2. Разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, создавать специальные фонды поддержки деятельности молодежных советов (комиссий) в соответствии с коллективными договорами.

7.3. Обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и профессиональные образовательные учреждения 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.

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

7.5. Включать в коллективные договоры дополнительные льготы и социальные гарантии, разрабатывать программы по привлечению и закреплению в Организациях квалифицированных молодых работников в возрасте до 35 лет, включая работников, получивших высшее образование (повысивших свою квалификацию) без отрыва от производства.

7.6. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности. С целью сохранения преемственности кадрового потенциала развивать наставничество.

7.7. Содействовать развитию молодежного движения в Организациях, проведению в Организациях, в регионах молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

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

7.9. Организовывать профориентационные экскурсии на предприятия, в организации и учреждения различных форм собственности с целью информированности молодежи при выборе профессии.

7.10. Оказывать организационную поддержку, создавать условия для развития творчества молодежи, спорта, туризма, а также вести пропаганду здорового образа жизни.

Работодатели обязуются:

7.11. На условиях, предусмотренных программами работы с молодежью Организации, предоставлять выплаты молодому работнику после окончания учреждения в размере, установленном коллективным договором.

7.12. Проводить «дни открытых дверей», профориентационные экскурсии в организациях с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда.

7.13. В целях обеспечения профессионального роста молодых работников предусматривают возможность включения их в резерв руководителей подразделений Организации.

7.14. Способствуют организации трудового соперничества среди молодых работников, проводят в Организации конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой работник по профессии».

7.15. Работодатель может предоставлять молодому работнику Организации дополнительный социальный пакет в соответствии с условиями коллективного договора, включающий:

7.15.1. Ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение Организацией, при условии отличной и хорошей учебы.

7.15.2. Трудоустройство военнослужащих, уволенных из рядов Вооруженных сил Российской Федерации, ранее работавших в Организации, после их увольнения с военной службы по призыву в течение 6 месяцев и выплаты единовременного пособия данной категории работников.

7.15.3. Дополнительные выплаты, пособия и другие льготы для молодых работников, в том числе на приобретение жилья.

7.16. При направлении по инициативе Работодателя работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства, в соответствии с коллективным договором, за ними на весь период обучения сохранять среднюю заработную плату.

7.17. При повышении квалификационных разрядов или при ином продвижении по работе учитывать результаты профессиональной аттестации после прохождения работниками обучения на производстве, общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования.

7.18. В целях привлечения и закрепления кадров в Организации заключать договоры с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для Организаций специальностям с последующей отработкой определенного срока выпускниками.

7.19. В целях повышения престижа массовых профессий и содействия повышению квалификации работников ежегодно проводить отраслевые конкурсы профессионального мастерства, в том числе «Московские мастера», подготавливать предложения по мероприятиям, способствующим повышению престижа рабочих и инженерных профессий, в том числе по проведению

информационно-пропагандистских кампаний с использованием средств массовой информации и современных информационных технологий.

Профсоюзы обязуются:

7.16. Ежегодно проводить единые профсоюзные уроки в образовательных учреждениях среднего профессионального образования по вопросам трудового федерального законодательства, законов города Москвы и иных нормативных правовых актов, охраны труда, социального партнерства.

7.17. Привлекать учащуюся и работающую молодежь к участию в массовых соревнованиях «Московская лыжня», «Русская зима», Московский фестиваль кросса на приз газеты «Московская правда».

8. Социальные льготы и гарантии

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

Стороны согласились:

8.1. Способствовать сохранению объектов культуры, спорта и отдыха, медицинских и оздоровительных учреждений, профилакториев, в том числе детских оздоровительных лагерей.

8.2. Содействовать социальному, медицинскому и пенсионному страхованию работников, ветеранов труда, внесших значительный вклад в деятельность Организаций, используя возможности негосударственных пенсионных фондов и другое.

Работодатели обязуются:

8.3. Финансировать объекты питания, здравоохранения, культуры, спорта, отдыха, внешкольного образования, в том числе детские оздоровительные лагеря, находящиеся на балансе Организаций (входящих в уставный (складочный) капитал акционерных обществ), сохраняя и улучшая их материальную базу. Не допускать сокращения обеспеченности детей работников путевками в детские оздоровительные учреждения.

8.4. В Организациях, не имеющих таких объектов, при заключении договоров с другими организациями, предварительно согласовывать перечень предоставляемых услуг для работников Организации и членов их семей с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации.

8.5. Выделять денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со сметой, предусмотренной бюджетом Организации с учетом мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации.

8.6. Предоставлять первичной профсоюзной организации (по ее просьбе) возможность бесплатного пользования объектами социально-культурного назначения для проведения профсоюзных мероприятий.

8.7. Выделять первичной профсоюзной организации средства, недостающие для оплаты труда находящихся в штате профсоюзной организации работников по культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе, работников библиотек, согласно утвержденной смете

при наличии средств, остающихся в Организации после уплаты налога на прибыль.

8.8. Осуществлять пенсионное, социальное и медицинское страхование работников Организаций.

8.9. Своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации, информировать работников о начисленных и уплаченных страховых взносах в их пользу.

8.10. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд Российской Федерации, информировать работников о применении «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22), «Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» (утвержденных Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10).

8.11. Предоставлять работникам Организации социальный пакет, включающий:

8.11.1. Обеспечение возможности питания в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, в специально оборудованных помещениях (с учетом дотаций на организацию питания).

8.11.2. Организацию и финансирование медицинского обслуживания в порядке и размере, установленном коллективным договором Организации.

8.11.3. Различные виды материальной помощи в порядке и размере, установленном коллективным договором Организации.

8.12. В пределах утвержденной сметы и по решению Комиссии по социальному страхованию Организация может предоставлять:

8.12.1. Оплату частичной стоимости путевок в санатории, профилактории, дома и базы отдыха, детские оздоровительные и дошкольные учреждения.

8.12.2. Предоставление ссуд и кредитов, в том числе ссуды на жилье и другое.

8.13. Организация по согласованию с первичной профсоюзной организацией может предоставлять работникам дополнительный социальный пакет в соответствии с условиями коллективного договора или локального нормативного акта Организации, включающий:

8.13.1. Участие работника в пенсионной программе Организации на условиях, установленных коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации.

8.13.2. Выплату единовременного пособия (сверх выплат, установленных федеральным законодательством) при уходе на пенсию в размере, установленном коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации.

8.13.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск многодетным матерям на условиях, предусмотренных коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации.

8.13.4. Единовременное пособие при рождении (усыновлении) ребенка в размере, установленном коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации.

8.13.5. Ежегодную материальную помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, в размере, установленном коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации.

8.13.6. Ежемесячную компенсацию малообеспеченным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, а также для детей в возрасте до 14 лет работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве, в размере, установленном коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации.

8.13.7. Частичную компенсацию стоимости путевок в санатории и детские оздоровительные центры детям-инвалидам и детям в возрасте до 14 лет работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве, в размере, установленном коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации.

8.13.8. Санаторно-курортное лечение и оздоровление, отдых работников.

8.13.9. Оплату частичной стоимости путевок в санатории, профилактории, дома (базы) отдыха, детские оздоровительные и дошкольные учреждения.

8.13.10. Профилактическую вакцинацию при добровольном согласии работника.

8.13.11. Предоставление программ жилищного кредитования для работников Организации, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.13.12. Дополнительные дни отдыха и отпуска для различных категорий работников Организации.

8.13.13. Дополнительное личное страхование от несчастных случаев на производстве; страхование жизни на случай смерти по любой причине, добровольное медицинское страхование; другие виды страхования.

8.13.14. Дополнительные выплаты, пособия и другие льготы для неработающих пенсионеров.

8.13.15. Дополнительные выплаты и пособия, предусмотренные коллективным договором Организации или локальным нормативным актом Организации.

8.14. Локальные нормативные акты Организации, устанавливающие перечень, размер и порядок предоставления социального пакета принимать по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации.

8.15. В целях укрепления здоровья и обеспечение социальной защищенности работников осуществлять следующие мероприятия:

8.15.1. Разрабатывать и реализовывать комплексные программы по оздоровлению, общественному питанию и вовлечению в занятия физкультурой и спортом работников и членов их семей.

8.15.2. Проводить физкультурно-оздоровительную работу и развивать массовые виды спорта среди работников и членов их семей.

8.15.3. Проводить систематическую пропаганду здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием местных (ведомственных) средств массовой информации.

8.15.4. Способствовать улучшению жилищных условий работников.

8.15.5. Содействовать в обеспечении мест в школьных и детских дошкольных учреждениях для детей работников Организации.

Профсоюзы обязуются:

8.16. Проводить организационные мероприятия по оздоровлению работников – членов профсоюза и членов их семей.

8.17. Организовывать предоставление льготных путевок через Федерацию Независимых Профсоюзов России (со скидкой не менее 20%) членам профсоюза в профсоюзные здравницы.

8.18. Осуществлять контроль использования средств, предназначенных на социальное страхование, в том числе на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников.

8.19. Проводить совместные с Работодателями консультации, семинары, круглые столы, вносить предложения по проведению мероприятий, направленных на улучшение положения работников.

8.20. Совместно с Работодателями организовывать и финансировать отраслевые мероприятия, связанные с проведением спартакиад, оздоровительных и культурно-массовых мероприятий.

8.21. Выделять членам профсоюза материальную помощь в случаях, установленных решением выборного коллегиального органа Профсоюзов.

9. Социальное партнерство

9.1. 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.

9.2. Стороны обеспечивают реализацию принципов социального партнерства при проведении реструктуризации отраслей промышленности, образовании интегрированных структур.

9.3. Стороны признают, что никто не имеет права угрожать работнику увольнением, сокращением, принуждать к труду, не обусловленному трудовым договором.

9.4. За Профсоюзами признается преимущественное право представлять интересы работников Организаций и проводить политику по созданию и укреплению первичных профсоюзных организаций в Организациях.

Стороны обязуются:

9.5. Информировать друг друга официально о принимаемых решениях и нормативных правовых актах города Москвы по вопросам, которые являются предметом настоящего Соглашения, а также по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических

отношений. Проводить взаимные консультации по разработке и реализации правовых актов города Москвы по социально-трудовым отношениям и связанным с ними экономическим отношениям.

9.6. Осуществлять взаимные консультации при разработке прогноза социально-экономического развития отраслей города Москвы, а также внесении изменений в государственные программы города Москвы.

9.7. Обеспечивать взаимно представителям Сторон возможность принимать участие на всех уровнях социального партнерства в рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

9.8. Способствовать предотвращению и разрешению коллективных трудовых споров. В случае их возникновения обращаться в учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнять его решения.

9.9. При подготовке предложений по реорганизации и распоряжению имуществом Организаций, решений, затрагивающих трудовые права и социально-экономические интересы работников, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, проводить консультации с Профсоюзами.

9.10. Проводят работу по отбору кандидатов для участия во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» и иных конкурсах социальной направленности.

9.11. При определении победителей отраслевого этапа Всероссийского конкурса «Организация высокой социальной эффективности» учитывают наличие коллективных договоров в организациях-участниках конкурса, наличие профсоюзной организации и членство в одном из московских объединений работодателей.

Работодатели и Профсоюзы обязуются:

9.12. Проводить согласованную политику по вовлечению более широкого круга работодателей в переговорные процессы по заключению коллективных договоров, созданию первичных профсоюзных организаций на предприятиях и в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

9.13. Содействовать созданию комиссий по трудовым спорам в Организациях города Москвы в целях досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров.

9.14. Проводить ежегодные конкурсы «Лучший коллективный договор по итогам года» среди организаций отрасли.

Работодатели обязуются:

9.15. Не совершать действий, которые могут повлечь ограничение прав Профсоюзов или препятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

9.16. Создавать условия для реализации Соглашения в Организациях. Учитывать положения Соглашения при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые права, социально-экономические интересы и гарантии работников.

9.17. Обеспечивать возможность участия представителей первичной профсоюзной организации в управлении Организацией в порядке, установленном статьями 27, 53 ТК РФ.

9.18. Оказывать работникам бесплатную консультативную помощь по вопросам социально-трудовых отношений. Систематически информировать коллективы работников по социальным и связанным с трудовыми отношениями вопросам.

9.19. Распространять на выборных и штатных работников первичной профсоюзной организации социальные гарантии, льготы, компенсации и другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и локальными нормативными актами Организации.

9.20. Предоставлять первичным профсоюзным организациям по их запросам информацию о средней заработной плате в Организации по категориям персонала (руководители, специалисты, служащие, основные и вспомогательные рабочие), бухгалтерскую (финансовую) отчетность.

9.21. Содействовать участию представителей выборных профсоюзных органов в городских профсоюзных мероприятиях.

Департамент обязуется:

9.22. Обеспечить участие Профсоюзов и Работодателей в формируемых в Департаменте, постоянно действующих совещательных органах, рассматривающих социально-трудовые вопросы.

9.23. Включать Стороны в перечень организаций, которым осуществляется рассылка правовых актов Департаментом, касающихся социально-трудовых отношений.

Профсоюзы обязуются:

9.24. Содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях.

9.25. Организовывать обучение на базе УИЦ МФП представителей сторон социального партнерства по вопросам правового регулирования трудовых отношений, практики заключения коллективных договоров.

9.26. Защищать трудовые права и законные интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих взносы и уполномочивших Профсоюзы на представление их интересов при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией Организации, сокращением рабочих мест, своевременностью выплаты заработной платы.

9.27. Оказывать первичным профсоюзным организациям практическую помощь по заключению коллективных договоров в Организациях.

9.28. Обеспечивать Стороны, по их запросу, документами, принимаемыми выборными коллегиальными органами Профсоюзов, и другими материалами по социально-трудовым вопросам, а также своевременно информировать о планируемых Профсоюзами коллективных действиях.

9.29. Не организовывать забастовок по вопросам, урегулированным настоящим Соглашением и коллективными договорами, при условии их выполнения.

9.30. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно в результате ведения коллективных переговоров.

9.31. Содействовать Организациям при проведении конкурсов профессионального мастерства.

10.Права и гарантии деятельности Профсоюзов

Права и гарантии деятельности Профсоюзов, определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

Работодатели признают:

10.1. Право Профсоюзов на осуществление в порядке, установленном действующим законодательством контроля соблюдения трудового федерального законодательства, законов города Москвы и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора и право требовать устранения Работодателем выявленных нарушений.

10.2. Право выборных коллегиальных органов Профсоюзов на информацию. Для ведения коллективных переговоров Работодатель представляет выборному коллегиальному органу первичной профсоюзной организации по запросу информацию по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам деятельности Организации.

10.3. Гарантии работникам, избранным (делегированным) в выборные коллегиальные органы Профсоюзов и не освобожденным от основной работы, в том числе:

10.3.1. Члены выборных коллегиальных органов, уполномоченные по охране труда, представители организаций Профсоюзов в совместных комиссиях с Работодателем освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей, для участия в работе их выборных органов, а также на время профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

10.3.2. Члены выборных коллегиальных органов освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в съездах, конференциях, пленумах, собраниях, иных мероприятиях, проводимых Профсоюзами и их организациями.

10.4. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в органы Профсоюзов:

10.4.1. Работникам, освобожденным от работы в Организации в связи с избранием их на выборную профсоюзную должность, после окончания срока полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же Организации.

10.4.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав выборных коллегиальных органов в течение года, а для руководителей

(заместителей) в течение двух лет после окончания срока их полномочий, не допускается без предварительного согласования с соответствующим вышестоящим выборным коллегиальным органом Профсоюзов, за исключением случаев ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которое действующим законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.5. Необходимость совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных и штатных профсоюзных работников.

Работодатели обязуются:

10.6. Обеспечивать представителям Профсоюзов право на беспрепятственное посещение Организации, где работают члены профсоюза, с соблюдением порядка допуска на режимные объекты.

10.7. Предоставлять безвозмездно в пользование выборным коллегиальным органам первичных профсоюзных организаций оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы для обеспечения деятельности профсоюзных органов и проведения заседаний; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений.

Другие улучшающие условия для деятельности выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций могут быть предусмотрены коллективным договором.

10.8. Перечислять при наличии письменных заявлений работников – членов профсоюза на счет организаций Профсоюзов в соответствии с решением выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации бесплатно ежемесячно членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Заявления работников сохраняют свою силу при смене собственника Организации и единоличного исполнительного органа.

10.9. В Организации, в которой заключен коллективный договор или на которую распространяется действие Соглашения, Работодатель по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюзов, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации установленный взнос «Солидарности» из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

10.10. Перечисление денежных средств производится в полном объеме одновременно с выдачей банком средств на заработную плату и не позднее трех банковских дней с момента перечисления заработной платы. В случае несвоевременного или не в полном объеме перечисления взносов Работодатель выплачивает соответствующим организациям Профсоюзов пени в размере, установленном в коллективном договоре, но не ниже действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

10.11. Совместно с выборными коллегиальными органами первичных профсоюзных организаций осуществлять постоянный контроль за своевременным и в полном объеме перечислением членских профсоюзных взносов из выплаченной работникам - членам профсоюза заработной платы.

Ежегодно производить сверку по членским профсоюзным взносам между Работодателем и первичной профсоюзной организацией.

10.12. При реорганизации Организаций содействовать обеспечению создания условий функционирования первичных профсоюзных организаций, их правопреемство на заключение коллективного договора.

10.13. 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 по развитию социального партнерства в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11. Основные права объединений работодателей

11. Объединения работодателей в соответствии с федеральным законом № 156-ФЗ от 27 ноября 2002 года «Об объединениях работодателей» имеют право:

11.1. Представлять и защищать права и охраняемые законом интересы членов объединения работодателей, а также работодателей - членов объединений работодателей, входящих в данное объединение работодателей, и субъектов предпринимательской деятельности, объединенных в некоммерческие организации, входящие в данное объединение работодателей, в случаях и в порядке, которые установлены уставами объединений работодателей;

11.2. Выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений;

11.3. В случае отсутствия регионального или территориального уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия по проведению коллективных переговоров, заключению или изменению соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, разрешению коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения этих соглашений, а также его полномочия при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений может осуществлять региональное объединение работодателей.

11.4. Предлагать участвовать работодателям, не являющимся членами объединения работодателей, в коллективных переговорах по заключению соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, путем вступления в члены данного объединения работодателей или в других формах, определенных данным объединением работодателей;

11.5. Осуществлять контроль за выполнением заключенных объединением работодателей соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения.

11.6. Наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных

комиссиях, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;

11.7. Вносить в соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим права и охраняемые законом интересы работодателей, участвовать в разработке указанных нормативных правовых актов;

11.8. Участвовать в установленном федеральными законами порядке в разработке и (или) обсуждении проектов законов и иных нормативных правовых актов, других актов органов государственной власти, органов местного самоуправления, в разработке документов стратегического планирования;

11.9. Оспаривать от своего имени в установленном федеральными законами порядке любые акты, решения и (или) действия (бездействие) органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, нарушающие права и охраняемые законом интересы объединения работодателей или создающие угрозу такого нарушения;

11.10. Направлять в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, своих представителей в состав общественных советов, постоянных и временных рабочих групп, комиссий, создаваемых при органах исполнительной и законодательной власти, органах местного самоуправления по вопросам, затрагивающим охраняемые законом интересы работодателей в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

11.11. Принимать в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, участие в формировании и реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

11.12. Проводить консультации (переговоры) с профессиональными союзами и их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики;

11.13. Участвовать в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в формировании основных направлений миграционной политики, определении потребностей экономики в привлечении и использовании иностранных работников;

11.14. Получать от профессиональных союзов и их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

11.15. Участвовать в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования, в том числе в разработке федеральных государственных образовательных стандартов, формировании перечней профессий, специальностей и направлений подготовки, государственной аккредитации образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

11.16. Участвовать в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в создании и развитии системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, формировании системы независимой оценки квалификации работника, разработке и экспертизе проектов профессиональных стандартов.

12. Контроль за выполнением Соглашения

Сторонами социального партнерства осуществляется контроль за соблюдением настоящего Соглашения.

Стороны обязуются:

12.1. Проводить не реже одного раза в квартал заседания Городской межотраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организациях промышленной деятельности (далее – Комиссия) с предоставлением каждой Стороной своевременной информации о выполнении Соглашения. Инициатором проведения контрольных мероприятий может выступать любая Сторона настоящего Соглашения.

12.2. Решение о проведении посещения организаций принимается одной из Сторон при наличии в представленных документах достоверных сведений о невыполнении обязательств, принятых Сторонами.

12.3. Взаимные консультации проводятся в срок не позднее 7 календарных дней, следующих за днем поступления от Стороны письменного уведомления.

12.4. Освещать в средствах информации результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров Организаций.

13. Ответственность Сторон

13.1. Стороны Соглашения вправе по взаимному согласию устанавливать ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по Соглашению или решений Комиссии, если эта ответственность не противоречит действующему законодательству.

13.2. Ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений в действующее Соглашение и (или) нарушение сроков проведения переговоров, не обеспечение

13. Ответственность Сторон

13.1. Стороны Соглашения вправе по взаимному согласию устанавливать ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по Соглашению или решений Комиссии, если эта ответственность не противоречит действующему законодательству.

13.2. Ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений в действующее Соглашение и (или) нарушение сроков проведения переговоров, не обеспечение работы Комиссии предусмотрена статьями 54 и 55 ТК РФ и статьями 5.28 - 5.33 КоАП РФ.

14. Заключительные положения

14.1. Соглашение открыто для присоединения всех организаций следующих отраслей: авиационной промышленности, судостроения, радиоэлектронной и оборонной промышленности, машиностроения и автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, агропромышленного комплекса, текстильной и легкой промышленности, энергетики, лесной, бумажной и деревообрабатывающей промышленности, химических отраслей промышленности, нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, осуществляющих деятельность на территории города Москвы, в порядке, определяемом Законом города Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве».

14.2. В целях обеспечения реализации настоящего Соглашения, дальнейшего развития социального партнерства, Стороны на основе взаимных консультаций в рамках Комиссии разрабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения органам государственной власти города Москвы, и Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и принимают меры по их реализации.

14.3. Обязательства Работодателей принимают на себя также две другие Стороны в той мере, в которой они осуществляют эти функции.

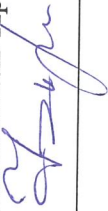
14.4. Соглашение вступает в силу с 01 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года. Стороны могут один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

14.5. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до Организаций в течение одного месяца со дня его подписания.

14.6. Подписано 22 апреля 2021 года в четырех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Прошито и пронумеровано 28 (Двадцать восемь) листов

Заместитель Председателя МКПП(р)



М.В. Филина

