



**Российский профсоюз  
работников промышленности**

декабрь

2020 год

№ 6

**ЭКСПРЕСС-ИНФОРМАЦИЯ**



**РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**РОСПРОФПРОМ**

**ПРЕЗИДИУМ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

10 декабря 2020г.

г. Москва.

Протокол № 20-10

**О проекте Примерного коллективного договора предприятий и организаций РОСПРОФПРОМ.**

Заслушав и обсудив информацию заместителя председателя профсоюза М.Г. Баскова о проекте Примерного коллективного договора предприятий и организаций РОСПРОФПРОМ

Президиум профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерный коллективный договор для предприятий и организаций РОСПРОФПРОМ в целях использования в переговорном процессе сторон социального партнерства при заключении коллективных договоров.

2. Руководителям территориальных и первичных организаций профсоюза:

- всесторонне проанализировать качество двухсторонних обязательств, действующих коллективных договоров, их соответствие положениям Отраслевых соглашений, Примерного коллективного договора и внести необходимые дополнения, изменения. Не допускать снижения уровня ранее принятых обязательств, предусматривающих социальные гарантии, компенсации и льготы для работников;

- обратить особое внимание на установление в каждом коллективном договоре конкретных обязательств работодателя по оплате труда в соответствии с Отраслевыми соглашениями;

- провести переговоры с работодателями в малочисленных первичных профсоюзных организациях по заключению коллективных договоров, руководствуясь Методическими рекомендациями «О действиях первичной профсоюзной организации по заключению коллективного договора при численности членов профсоюза менее половины работников» (утверждены президиумом профсоюза 4 декабря 2018г., протокол № 9).

3. Контроль выполнения настоящего постановления возложить на заместителя председателя профсоюза М.Г. Баскова.

**Председатель профсоюза**

**А.И. Чекменёв**

**ПРИМЕРНЫЙ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
(наименование организации)  
на \_\_\_\_\_годы**

**(город)**

**Коллективный договор  
подписан (дата, год),  
зарегистрирован (орган по труду)  
(дата, год, регистрационный №)**

## СОДЕРЖАНИЕ

разделов, основных положений и обязательств коллективного договора

1. Общие положения	стр. 4
2. Взаимодействие сторон социального партнерства	стр. 4-6
3. Режимы труда и отдыха	стр. 6-8
4. Оплата труда	стр. 8-10
5. Охрана труда	стр. 10-13
6. Развитие кадрового потенциала	стр. 13
7. Содействие занятости	стр. 13
8. Социальные гарантии, льготы и компенсации	стр. 13-15
9. Молодежная политика	стр. 15-16
10. Гарантии профсоюзной деятельности	стр. 16-18
11. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон	стр. 18-19

## **Раздел 1**

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Коллективный договор (далее по тексту - КД) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации (наименование) (далее – организация) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами КД являются: (наименование организации), именуемая далее «работодатель», и работники указанной организации, именуемые далее «работники».

Представителями работодателя являются руководитель организации (генеральный, исполнительный директор), действующий на основании Устава организации, или уполномоченные им лица в соответствии с локальными нормативными актами.

Представителем работников является первичная профсоюзная организация Российского профсоюза работников промышленности (далее по тексту ППО и РОСПРОФПРОМ), действующая на основании Устава РОСПРОФПРОМ через свои выборные органы.

1.3. Стороны КД признают Отраслевое соглашение (по принадлежности к Отраслевому соглашению) (далее – Соглашение), региональное 3-х стороннее Соглашение и обеспечивают через КД выполнение принятых сторонами обязательств.

1.4. Настоящий КД вступает в силу с (дата) и действует по (дата).

1.5. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, её реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении прежнего на срок до \_\_\_ лет.

1.6.1. При ликвидации организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6.2. Изменения и дополнения в КД вносятся в порядке, установленном КД.

1.7. Цели КД:

1.7.1. Достижение гарантированных социальных стандартов достойного труда, уровня жизни работников организации и членов их семей.

1.7.2. Согласование интересов работников и работодателя для успешного развития производства и поддержания социальной стабильности в организации.

1.7.3. Создание условий для дальнейшего развития социального партнерства в организации.

## **Раздел 2**

### **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции и снижение затрат на ее изготовление, повышение квалификации работников, производительности труда на основе внедрения новой техники и технологий, прогрессивных форм организации, нормирования и оплаты труда, охраны труда и техники безопасности, укрепления трудовой и производственной дисциплины.

2.2. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на принципах социального партнерства: равноправия, уважения, учета мнений и интересов сторон, соблюдения законов и иных правовых нормативных актов, обязательности выполнения обязательств КД и Отраслевого соглашения.

2.3. Вопросы регулирования трудовых отношений в организации, основные права и обязанности сторон трудового договора, порядок приема и увольнения работников, режим работы, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка организации, разрабатываемыми работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом.

2.4. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.

2.5. Стороны КД:

2.5.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов КД, заключения КД, а также для организации контроля за его выполнением, на равноправной основе образуют комиссию по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей (далее – Комиссия).

2.5.2. Своевременно предоставляют друг другу необходимую информацию по вопросам, касающимся заключения и выполнения КД (по запросу).

2.5.3. Проводят предварительные взаимные консультации при реорганизации, перепрофилировании или реструктуризации организации. При этом работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

2.6. Работодатель информирует профсоюзный комитет организации о намечаемой ликвидации организации и включает представителей ППО в состав ликвидационной комиссии. Ликвидационная комиссия предоставляет профсоюзному комитету информационный план высвобождения и содействия трудоустройству персонала.

2.7. ППО содействует работодателю в проведении мероприятий, направленных на повышение дисциплины труда, охраны труда и техники безопасности, качества выпускаемой продукции, а также на пресечение расхищения собственности организации.

2.8. Работодатель в случаях, предусмотренных КД, согласовывает или учитывает мнение профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также затрагивающих социально-экономические права и интересы работников организации.

Работодатель действует в следующем порядке:

- информирует профсоюзный комитет о своем намерении изменить установленные трудовые отношения;

- при подготовке проекта локального нормативного акта работодатель и профсоюзный комитет проводят взаимные консультации (переговоры) для достижения взаимоприемлемых решений, обеспечивающих интересы сторон и гарантии трудовых прав работников;

- перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта в профсоюзный комитет на согласование.

2.9. Стороны договорились, что одной из основных форм участия работников в управлении организацией является участие представителей работников с правом совещательного голоса в:

- общем собрании акционеров;

- заседаниях совета директоров (наблюдательного совета);

- совещаниях, проводимых управляющим директором.

Представителей работников, полномочных участвовать в указанных мероприятиях, назначает профсоюзный комитет. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется управляющему директору и в совет директоров (наблюдательный совет).

Представители работников несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием.

В случае если для участия требуется наличие допуска к соответствующей тайне, представители работников должны получить такой допуск в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.10. Работодатель информирует ППО о планах развития организации на следующий календарный год, основных производственных программах, создании новых рабочих мест, планах структурных изменений занятости, перемещений персо-

нала, планах высвобождения работников по профессиям, основных социальных программах, финансируемых за счет средств организации.

2.11. В целях повышения эффективности работы организации и развития творческой активности работников стороны организуют и проводят в соответствии с утвержденными положениями:

- производственно-экономическое соревнование;
- конкурсы профессионального мастерства "Лучший по профессии", в т.ч. - среди молодежи.

2.12. Профсоюзный комитет содействует работодателю в создании условий для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

2.13. Стороны КД создают совместную комиссию и обеспечивают условия для ее работы по контролю за:

- правильностью перечисления средств в государственные внебюджетные фонды (обязательного социального, медицинского и пенсионного страхования);
- начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий;
- соблюдением пенсионных прав работников.

Комиссия работает на основе Положения, установленного локальным нормативным актом организации.

Для разрешения различного рода конфликтных ситуаций, связанных с трудовыми и социально - экономическими интересами работников, стороны создают комиссию по трудовым спорам.

### **Раздел 3 РЕЖИМЫ ТРУДА и ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. 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 иные периоды, предусмотренные технологией и организацией труда.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет \_\_\_ часов в неделю.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

3.4.1. Для женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет включительно - сокращенную рабочую неделю \_\_\_ часов с сохранением оплаты, как за 40 часов в неделю.

3.4.2. 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 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, установленных локальными нормативными актами организации.

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) опас-

ными 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.

3.4.3. 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, вводится суммированный учет рабочего времени, продолжительность которого, за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать 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, для водителей – один месяц.

Продолжительность учетного периода для водителей может быть увеличена до трех месяцев по согласованию с профсоюзным комитетом.

В случае, если по причинам сезонного и (или) 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, может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

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

3.5. Работодатель предусматривает для работников организации, занятых работой с компьютером, технологические перерывы в соответствии с локальными нормативными актами.

3.6. Время предоставления перерыва для отдыха и питания и перечень работ, на которых данные перерывы не устанавливаются, специальные перерывы для обогрева и отдыха и их конкретная продолжительность, виды этих работ устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

3.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

3.7.1. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам [специальной оценки](#) условий труда, отнесены к вредным условиям труда 1 класса (подкласс 3.1) – \_\_ календарных дней.

3.7.2. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам [специальной оценки](#) условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2 класса (подкласс 3.2) – \_\_ календарных дней.

3.7.3. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам [специальной оценки](#) условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 класса (подкласс 3.3) – \_\_ календарных дней.

3.7.4. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам [специальной оценки](#) условий труда, отнесены к вредным условиям труда 4 класса (подкласс 3.4) – \_\_ календарных дней.

3.7.5. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам [специальной оценки](#) условий труда отнесены к опасным условиям труда (4 класс) – \_\_ календарных дней.

3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с локальным нормативным актом, согласованным с профсоюзным комитетом.

3.9. Женщинам, опекунам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, а также отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет без матери – \_\_ календарных дней в месяц.

3.10. Работникам предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы:

3.10.1. За длительный стаж работы в организации (10 лет и больше) – \_\_ календарных дней в году.

3.10.2. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми - \_\_ календарных дней в году.

3.10.3. Работникам инвалидам - \_\_ календарных дня в году.

3.10.4. В связи с собственным бракосочетанием – \_\_ календарных дня.

3.10.5. В связи с рождением у работника ребенка – \_\_ календарных дня.

3.10.6. В случае смерти членов семьи (супруг, дети, родители, родные братья и сестры, бабушка, дедушка) – \_\_ календарных дня.

3.10.7. Родителям детей до 10 лет – \_\_ календарный день в году (День знаний).

3.11. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами организации.

#### **Раздел 4 ОПЛАТА ТРУДА**

4. Стороны обязуются проводить политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение зависимости дохода работников от их результатов.

4.1. Работодатель, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета:

4.2. Устанавливает системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, 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 и систем премирования, выплат вознаграждений по итогам работы за год для каждой категории работников (в соответствии с нормативными актами организации, которые могут являться приложениями к КД).

4.3. Ежегодно определяет темпы роста тарифных ставок, окладов по категориям работников с учетом производительности труда, эффективности и объемов производства, внедрения прогрессивных систем оплаты труда, изменения численности категорий работников.

4.4. Тарификация работ, присвоение разрядов рабочим производится с учетом действующего Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, присвоение должностей служащим - с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также предусмотренных законодательством, утвержденных профессиональных стандартов, должностных инструкций, действующих в организации.

4.5. Работодатель обеспечивает:

4.5.1. Связь оплаты труда работников с его результатами, для чего организует работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведения до каждого работника условий оплаты труда.

4.5.2. Выплату заработной платы в денежной форме, два раза в месяц: за первую половину месяца - \_\_\_\_\_ числа расчетного месяца и окончательный расчет - \_\_\_\_\_ числа месяца, следующего за расчетным.

При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/100 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день



задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

4.5.3. 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 общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форму письменного извещения (расчетного листка) работодатель утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.5.4. В бюджете организации средства фонда заработной платы и выплат социального характера.

4.5.5. Традиционные виды вознаграждения за труд.

4.5.6. Достижение к (месяц, год) минимального размера среднемесячной заработной платы при отработке режима полного рабочего времени не менее:

- для основного персонала - \_\_\_\_ величины регионального прожиточного минимума трудоспособного населения;

- для остальных категорий персонала - \_\_\_\_ величины регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

4.5.7. Для повышения уровня реального содержания заработной платы проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в \_\_\_\_\_ (регион).

(Вариант 1)

Индексацию тарифных ставок и окладов всех работников проводить ежегодно в первом полугодии календарного года.

Размер индексации рассчитывается по формуле:

$$\text{Зинд} = [(И/100 - 1) \times К + 1] \times З$$
, где:

Зинд – заработная плата работника после индексации;

И – индекс роста потребительских цен на товары и услуги в \_\_\_\_\_ (регион) за предыдущий год;

К – коэффициент индексации (минимальное значение 1,2);

З – заработная плата работника до индексации (в соответствии с системами оплаты труда).

Индексацию проводить при условии, что индекс роста потребительских цен на товары и услуги в \_\_\_\_\_ (регион) за предыдущий год превысил 100,00.

Индексация проводится на основании приказа генерального директора, согласованного с профсоюзным комитетом.

(Вариант 2)

Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в (регион) не реже одного раза в год (порядок и размер индексации определяется КД или локальным нормативным актом организации).

4.5.8. Установление размера оплаты труда не ниже 2/3 размера средней заработной платы работника, при введении в организации режима неполного рабочего времени.

4.5.9. Доведение средней заработной платы работников, при отработке режима полного рабочего времени, не ниже уровня \_\_\_\_ прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе в соответствии с Отраслевым соглашением.

4.5.10. Установление величины тарифной части (т.е. оплаты по тарифным ставкам, (должностным окладам) в структуре фонда оплаты труда работников организаций не ниже \_\_\_\_%.

4.5.11. Выплату дополнительного вознаграждения работникам за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в том числе находились в очередном отпуске, в размере среднего дневного заработка работника.

4.5.12. Установление работникам, занимающим штатные должности в научно-исследовательских и опытно-конструкторских организациях, ученые степени, по ко-

торым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, ежемесячные доплаты за ученую степень:

- доктора наук – не менее \_\_\_\_\_ рублей;
- кандидата наук – не менее \_\_\_\_\_ рублей.

4.5.13. Соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой заработной платой, не более чем 1:6 (1:7) установленного в Отраслевом соглашении.

4.5.14. Сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции) в соответствии с локальным нормативным актом организации.

4.6. Работодатель устанавливает доплату за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- за работу в вечернюю смену (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;
- работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценке условий труда, отнесены к вредным условиям труда:
  - 1 класса (подкласс 3.1) - \_\_\_ %;
  - 2 класса (подкласс 3.2) - \_\_\_ %;
  - 3 класса (подкласс 3.3) - \_\_\_ %;
  - 4 класса (подкласс 3.4) - \_\_\_ %;
  - 4 класса отнесенные к опасным условиям труда - \_\_\_ %.

## **Раздел 5 ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Регулярно проводить мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников существующими методами контроля.

5.1.2. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда разрабатывается работодателем ежегодно не позднее 1 февраля и согласовывается с профсоюзным комитетом.

Финансирование указанных мероприятий осуществляется в размере не менее 0,3% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.1.3. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством. Включать в комиссию, по специальной оценке, условий труда уполномоченных по охране труда подразделений, технических инспекторов труда в качестве представителей профсоюзного комитета.

5.1.4. Обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда по требованию ППО на основании мотивированного предложения, в том числе подготовленного по замечаниям и возражениям работника относительно результатов проведения специальной оценки условий труда.

5.1.5. Информировать работников во время вводного инструктажа при приеме на работу об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся гарантиях и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средствах, отраженных в картах специальной оценки условий труда.

5.1.6. Вносить в трудовой договор условия 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 и гарантий в связи с работой в условиях, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда).

5.1.7. 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 законодательством.

5.1.8. Утверждать приказом по организации вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

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

5.1.11. Поощрять за активную работу уполномоченных по охране труда доплатой в размере не менее 10% к тарифной ставке (окладу).

5.1.12. Включать технического инспектора труда и уполномоченного по охране труда профсоюза в комиссию по испытаниям и приемке вновь вводимых в эксплуатацию производственных объектов и оборудования.

5.1.13. Обеспечивать бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов за наличие в воздухе рабочей зоны производственных факторов, указанных 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 февраля 2009 г. N 45н), на основании результатов СОУТ.

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

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.

5.1.14. В случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, допуск работника к выполнению работ запрещается.

5.1.15. Работнику обеспечиваются сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие несоответствия условий труда нормативным правовым актам по охране труда.

5.1.16. 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.

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.

Выдача средств индивидуальной защиты работникам осуществляется в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно типовым отраслевым нормам и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

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

Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, специальной обуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в КД или в локальном нормативном акте организации, согласованном с профсоюзным комитетом.

Работа без соответствующей спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

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

Отказ работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

5.1.18. Организовывать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров (обязательных психиатрических освидетельствований работников, обязательный периодический медицинский осмотр в центре профпатологии), в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.1.19. Обеспечивать прохождение работниками, по их личной просьбе, медицинских осмотров по врачебным рекомендациям с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время их обследования.

5.1.20. Выплачивать семье и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, погибшего на производстве, а также при получении инвалидности от несчастного случая или профессионального заболевания единовременное пособие. Конкретная сумма единовременного пособия устанавливается, не ниже показателей, принятых в Отраслевом соглашении.

В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной компенсации устанавливается в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности, за каждый процент утраты трудоспособности вследствие повреждения здоровья по вине работодателя (в том числе при смешанной вине) выплачивается единовременное пособие в размере 20 процентов среднемесячной заработной платы сверх установленных законодательством норм возмещения ущерба.

5.1.21. Сообщать в РОСПРОФПРОМ и в вышестоящие вертикально интегрированные структуры о групповых, тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом. По окончании расследования в течение 10 суток направлять в РОСПРОФПРОМ копии актов о расследовании этих несчастных случаев на производстве, по форме Н-1 и заключения государственного инспектора труда (при наличии).

5.1.22. Освободить от работы, для прохождения диспансеризации с сохранением среднего заработка:

- работников, не достигших 40 лет – на один рабочий день один раз в три года;
- работников, достигших 40 лет – на один рабочий день один раз в год;
- работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет – на два рабочих дня один раз в год.

5.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

5.2.1. Организовывать и проводить регулярные проверки состояния охраны

труда в организации.

5.2.2. Организовывать и обеспечивать эффективную работу комитета (комиссии) по охране труда из представителей работодателя и ППО, устанавливать условия для освобождения от основной работы членов комитета (комиссии) и порядок оплаты времени выполнения ими обязанностей по охране труда, контролю за обеспечением здоровых и безопасных условий труда.

5.3. Локальные нормативные акты по охране труда принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

## **Раздел 6**

### **РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

6.1. Работодатель, в целях развития кадрового потенциала работников организации, 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 законодательством и локальными нормативными актами организации.

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. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с действующим законодательством работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства.

6.5. Работодатель при повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе учитывает: получение работником высшего или среднего профессионального образования, общеобразовательную и профессиональную подготовку, успешное прохождение профессионального обучения на производстве, деловые качества работника, мнение профсоюзного комитета.

## **Раздел 7**

### **СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

7.1. Работодатель с участием профсоюзного комитета осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства работодатель совместно с профкомом разрабатывают соответствующие мероприятия, в том числе по обучению смежным профессиям, повышению квалификации, которые утверждаются совместным решением работодателя и профсоюзного комитета организации.

7.2. Применение нестандартных форм занятости в организации осуществляется работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.3. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении договоров с работниками:

7.3.1. Предоставляет время для поиска работы, не менее 4-х часов в неделю, работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата.

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

## **Раздел 8**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Работодатель организует условия для приема горячего питания и принимает меры по его доступности для работников.

8.2. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом:

8.2.1. Оказывает адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, ветеранам труда, неработающим пенсионерам.

8.2.2. Выделяет средства на проведение платного лечения и медицинских операций (при отсутствии программ добровольного медицинского страхования).

8.2.3. Выделяет и осуществляет 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.

8.2.4. Принимает меры для улучшения жилищных условий работников, используя предназначенные на эти цели централизованные источники и собственные средства.

8.2.5. Оказывает финансовую помощь многодетным семьям работников.

8.2.6. Компенсирует работникам расходы на питание и транспортные услуги.

8.2.7. Компенсирует оплату проживания работников в общежитиях, арендуемом жилье и др.

8.2.8. Содействует защите трудовых прав и социально-экономических интересов женщин, укреплению семьи и заботе о материнстве и детстве.

8.3. Стороны договорились организовывать летний отдых и оздоровление детей работников организации.

8.3.1. Работники оплачивают путевки в размере (%) от ее стоимости.

8.3.2. Работодатель оплачивает путевки в размере (%) от ее стоимости.

8.3.3. Работодатель оплачивает путевки в размере 100% от ее стоимости:

- работникам, имеющим 3-х и более детей;

- детям, потерявшим кормильца (бывшего работника организации);

- родителям, воспитывающим детей в одиночку.

8.4. Работодатель оказывает материальную помощь:

8.4.1. Родителям (опекунам), имеющим детей школьного возраста, один раз в год в размере \_\_\_\_\_ на каждого ребенка.

8.4.2. Работникам организации в случае смерти близких родственников в размере (сумма).

8.4.3. Работникам организации, пострадавшим от пожара и иных стихийных бедствий в размере до (сумма) по согласованию с профкомом.

8.4.4. Членам семьи работников, имевших трудовой стаж на предприятии не менее 2-х лет и на момент смерти, состоявших в трудовых отношениях с организацией в размере (сумма).

8.5. Работодатель выделяет (оплачивает) автотранспорт для организации похорон работников и бывших работников организации за счет организации.

8.6. Работодатель и профсоюзный комитет выделяют средства на приобретение новогодних подарков для детей работников.

8.7. Работодатель, обеспечивает проведение профилактических прививок против инфекционных заболеваний и выдачу витаминов беременным женщинам.

8.8. Работодатель производит частичную оплату дорогостоящих лекарств и лечения в размере не менее 50% по ходатайству профсоюзного комитета.

8.9. Стороны договорились, что звание «Ветеран труда предприятия» присваивается работникам, которые непрерывно проработали на предприятии \_\_\_ лет. В непрерывный стаж работы включается время службы в ВС РФ, если работник до призыва работал в организации.

8.10. Работодатель выплачивает работникам, достигшим юбилейного возраста - 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и, проработавшим на предприятии не менее 10 лет, вознаграждение в размере (сумма), с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата имеют:

- работники предпенсионного возраста (за \_\_\_ года до пенсии), проработавшие на предприятии не менее 20 лет;
- работники в возрасте до 30 лет;
- работники-супруги, которые оба работают на предприятии;
- работники, в одиночку, (в т.ч. в разводе) воспитывающие детей.

8.12. Стороны договорились, что при наметившемся росте объема производства, улучшении финансово-экономического положения и создании (воссоздании) рабочих мест, преимущественное право при приеме на работу будет предоставляться высвобожденным ранее работникам, с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.13. Стороны договорились, что 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.

8.14. Стороны осуществляют меры по сохранению профильного использования (или финансированию) объектов социальной сферы, необходимых для обеспечения досуга и оздоровления работников и членов их семей, осуществляя финансирование культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий, реабилитационно-восстановительного, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей в размере не менее \_\_\_ % от фонда оплаты труда организации.

## **Раздел 9**

### **МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Молодыми работниками в организации считаются лица до 35 лет;

9.1.2. Молодыми специалистами в организации считаются лица в возрасте до 35 лет, окончившие профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования высшего образования и поступившие на работу в организацию по профилю полученной специальности/направления подготовки в течение 3-х месяцев непосредственно после окончания указанной образовательной организации, либо окончания военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации.

9.2. Работодатель и профсоюзный комитет в целях закрепления молодых кадров в организации, повышения их профессионального мастерства и развития творческой активности в решении производственных задач, улучшения культурного развития и досуга, социальной защищенности молодых работников, разрабатывают и реализуют соответствующие мероприятия, включающие в том числе:

9.2.1. Проведение профориентационной работы с молодежью в образовательных учреждениях и закрепление перспективных молодых работников в организации.

9.2.2. Мероприятия по трудоустройству и закреплению на производстве молодых специалистов.

9.2.3. Содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, в том числе через институт наставничества.

9.3.4. Развитие творческой активности молодежи.

9.3.5. Обеспечение правовой и социальной защищенности.

9.3.6. Активизацию и поддержку досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.3.7. Поддержку, в том числе финансовую, социально и профессионально значимых инициатив молодежи работников предприятия и профильных учебных заведений.

9.3.8. Разработку комплексных молодежных программ с учетом профсоюзной концепции молодежной политики организации и обеспечивают их выполнение.

9.4. Работодатель:

9.4.1. Учитывает в стаж работы в организации (для выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет, процентной надбавки к заработной плате, предо-

ставления льгот, связанных со стажем работы) работника – бывшего военнослужащего стаж его военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации.

9.4.2. Предоставляет обучающимся без отрыва от производства, оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска в соответствии с законодательством, а также другие льготы, установленные КД.

9.4.3. Предусматривает средства на оказание безвозмездной материальной помощи и предоставление займов (ссуд) молодым работникам, суммы и целевое использование средств которых определяются локальным нормативным актом организации, согласованным с профсоюзным комитетом.

9.4.4. Предоставляет молодым работникам, по согласованию с профсоюзным комитетом, преимущественное право направления на учебу в высшие и образовательные учреждения за счет средств организации в соответствии с Положением.

9.4.5. Предоставляет иногородним молодым специалистам льготы и компенсации в соответствии с Положением организации.

9.4.6. Предоставляет членам Молодежного Совета (комиссии) профсоюзного комитета не менее \_\_\_ часов рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка для осуществления своей деятельности.

9.4.7. Заключает договоры с работниками, востребованных и уникальных в организации профессий (приложение № ...), призванными на службу в Российскую Армию и возвратившимися в организацию после увольнения, о выдаче безвозмездной ссуды в размере \_\_\_ средних заработных плат по организации, за предыдущий месяц при условии их работы в организации, в дальнейшем, не менее \_\_\_ лет.

9.4.8. Не увольняет молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением численности или штата работников в течение \_\_\_ лет с момента заключения трудового договора.

9.4.9. Организует для молодых работников (молодых специалистов) наставничество, конкурсы «Лучший по профессии», торжественные посвящения в молодые работники, проводы на службу в Вооруженные силы.

9.4.10. Разрабатывает, по согласованию с профсоюзным комитетом, перспективные программы профессиональной подготовки и переподготовки работников, формирует кадровый резерв из числа молодежи.

## **Раздел 10**

### **ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе, созываемых профсоюзом съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением средней заработной платы.

10.2. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету:

10.2.1 Помещение для проведения заседаний, хранения документации (указать сколько комнат, метраж).

10.2.2. Возможность размещения информации в доступных для всех работников местах.

10.2.3. Оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение.

10.2.4. Оргтехнику, средства связи (перечислить конкретно).

10.2.5. Необходимые локальные нормативные акты.

10.2.6. Базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры для проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

10.3. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится за счет средств работодателя в размерах, установленных в его трудовом договоре.

10.4. Работодатель перечисляет денежные средства на расчетный счет ППО на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере



(%) от фонда оплаты труда организации, в месяц. (Вариант – согласно плана мероприятий).

10.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно удерживает и перечисляет на счет, указанный профкомом ППО, членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с ее выплатой.

Письменные заявления работников, являющихся членами профсоюза, о перечислении работодателями членских профсоюзных взносов из их заработной платы сохраняют свою силу при:

- переводе работников из одного структурного подразделения организации в другое;
- смене собственника и (или) единоличного исполнительного органа организации;
- смене наименования и (или) реорганизации организации;
- смене наименования и (или) реорганизации профсоюза и (или) его ППО.

Основанием для перечисления членских профсоюзных взносов является индивидуальное письменное заявление работника. Заявление адресуется руководителю или главному бухгалтеру предприятия. Заявления хранятся на предприятии постоянно и на государственное хранение не передаются.

10.5.1. В случае если работник, не являющийся членом РОСПРОФПРОМ, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений работодатель обязуется:

1) ежемесячно перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника на условиях и в порядке, которые установлены настоящим коллективным договором для перечисления членских профсоюзных взносов;

2) обеспечивать участие профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с:

- наложением дисциплинарных взысканий;
- рассмотрением вопросов возмещения вреда в результате несчастного случая на производстве;
- увольнением по инициативе работодателя;
- переводом на другую работу;
- изменением условий труда;
- неправомерными действиями работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- урегулированием разногласий при непосредственных переговорах с работодателем и рассмотрении индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ для членов профсоюза.

10.5.2. При нарушении работодателем установленного срока перечисления членских профсоюзных взносов работодатель обязан перечислить взносы с уплатой процентов. Размер процентов составляет 1/100 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

10.5.3. Бухгалтерия предприятия:

- ежемесячно и ежегодно проводит сверку расчетов по членским профсоюзным взносам;
- в конце года представляет профсоюзному комитету документ, содержащий сведения о сумме членских профсоюзных взносов, удержанных у каждого члена профсоюза.

10.6. Не освобожденным от работы председателям цеховых комитетов профсоюзного комитета предоставляется \_\_\_ дополнительных оплачиваемых дней к отпуску с оплатой по среднему заработку, по ходатайству профсоюзного комитета.

10.7. Профсоюзный комитет вправе через средства информации, имеющиеся в организации, информировать работников о деятельности профорганизации, о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и т.п.).

10.8. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка:

10.8.1. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы на \_\_\_ часа в неделю.

10.8.2. Уполномоченные профсоюзного комитета по охране труда на \_\_\_ часа в неделю.

10.8.3. Представители профсоюзного комитета в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда – на \_\_\_\_\_ часа в месяц.

10.9. Представители органов РОСПРОФПРОМ вправе беспрепятственно посещать организацию и рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий КД, Отраслевого соглашения, а также координацию работы по оздоровлению работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах организации.

10.10. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.11. Перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.12. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в комитете (комиссии) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.13. Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в комитете (комиссии) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.14. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзного комитета не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение.

10.15. Стороны договорились внести в обходной лист для принимаемых на работу работников графу - «Профком».

10.16. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному комитету по письменному запросу бесплатно и беспрепятственно объективную информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в срок не более двух недель с момента запроса.

Если предоставляемая информация (либо часть её) является конфиденциальной, то работодатель предупреждает об этом профсоюзный комитет, а работники в свою очередь гарантируют ее неразглашение.

## **Раздел 11**

### **КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.7. Для контроля за выполнением КД устанавливается следующий порядок:

- Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений подводит итоги выполнения КД ежеквартально и информирует о результатах представителей сторон КД;

- профсоюзный комитет рассматривает результаты выполнения КД один раз в полугодие (с участием представителей подразделений организации);

- руководитель организации и председатель профсоюзного комитета докладывают итоги выполнения КД за год на общем собрании (конференции) работников.

11.8. При обнаружении нарушений выполнения КД любая сторона, вправе, в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение по обязательствам КД.

11.8.1. Сторона, получившая представление, обязана в 7-дневной срок сообщить другой стороне о результатах рассмотрения и принятых мерах.

11.9. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в КД, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по

\* \* \*

**Пресс-центр ЦК профсоюза**