

От Общероссийского отраслевого  
объединения работодателей  
«Союз машиностроителей России»

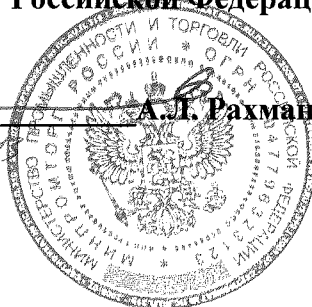
Заместитель Министра  
промышленности и торговли  
Российской Федерации

От Межрегионального  
профсоюза работников  
судостроения и судоремонта

  
С.В.Чемезов

  
А.Л.Рахманов

  
Е.Е.Васильев



## МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям судостроительной промышленности,  
морской техники и судоремонта  
на 2013 – 2015 годы

г. Москва

2013

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на межрегиональном уровне социального партнерства между полномочными представителями работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации (далее – Организации).

**1.2.** Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя – Общественной организации «Межрегиональный профсоюз работников судостроения и судоремонта» (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава;

- работодатели – предприятия и организации судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации, в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» (далее – ОООР «СоюзМаш России»), действующего на основании Устава, и

- федеральный орган исполнительной власти – Министерство промышленности и торговли Российской Федерации (далее – Минпромторг России), действующий на основании законов, иных нормативных правовых актов.

**1.3.** Настоящее Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями отрасли судостроения и судоремонта, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в отрасли. Положения Соглашения являются обязательными для Организаций.

В части регулирования указанных отношений общими принципами являются:

- уважение и учет прав и законных интересов работодателей и работников Организаций;
- добровольность и полномочность принятия работодателями, работниками и их представителями на себя обязательств;
- реальность, экономическая обоснованность и безусловность выполнения обязательств, принимаемых на себя работодателями, работниками и их полномочными представителями;

- целесообразность и эффективность расходов, производимых работодателями в рамках социально-трудовых отношений в части, превышающей требования законодательства Российской Федерации;
- содействие повышению эффективности деятельности Организаций, развитию эффективных механизмов регулирования социально-трудовых отношений с учетом особенностей рынков труда.

Регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях осуществляется с учетом особого положения отрасли судостроения, являющейся основой функционирования экономики Российской Федерации.

#### **1.4. Цели Соглашения:**

- обеспечение и поддержание социальной стабильности в Организациях;
- развитие эффективного и ответственного социального партнерства на локальном уровне, инициативы в трудовых коллективах;
- установление минимального отраслевого уровня гарантий работникам Организаций, обеспечение их предоставления;
- привлечение и закрепление в отрасли квалифицированных работников;
- повышение эффективности производства, конкурентоспособности Организаций, стимулирование работников Организаций к высокопроизводительному труду, способствующему повышению их благосостояния;
- создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;
- содействие урегулированию трудовых споров в Организациях.

#### **1.5. Соглашение действует в отношении:**

а) работодателей, являющихся членами ОООР «СоюзМаш России».

Прекращение членства в ОООР «СоюзМаш России» не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства.

Работодатель, вступивший в ОООР «СоюзМаш России» в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные Соглашением;

б) работодателей, не являющихся членами ОООР «СоюзМаш России», которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;

в) работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в подпунктах «а», «б» настоящего пункта.

**1.6.** Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует по 31 декабря 2015 года включительно.

**1.7.** Соглашение является основой для разработки коллективных договоров Организаций.

Содержание коллективных договоров, заключаемых в Организациях, не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

В случае отсутствия в Организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие

## **II. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**2.1.** Режим рабочего времени и времени отдыха в Организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Организации.

**2.2.** Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

**2.3.** Дополнительные гарантии работникам, связанные с направлением в служебные командировки, устанавливаются непосредственно в Организациях.

**2.4.** Работникам (по их письменному заявлению) в предусмотренных коллективными договорами случаях, могут предоставляться дополнительные отпуска:

а) одному из родителей (либо опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1-4 класс) в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, в случае, если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности);

б) родителям, при вступлении в брак ребенка (если брак заключается впервые);

в) по другим уважительным причинам.

Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются коллективными договорами.

## **III. ОПЛАТА ТРУДА**

**3.1.** Работодатель обязуется проводить политику, направленную на:

- обеспечение зависимости оплаты труда от его результатов;

- повышение доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства;
- внедрение прогрессивных систем оплаты труда;
- рост производительности труда.

**3.2.** Месячная заработная плата работника Организации, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации по региональному соглашению, действие которого распространяется на Организацию.

В случаях, когда подразделения Организации находятся в разных субъектах Российской Федерации и региональные соглашения о минимальной заработной плате данных субъектов Российской Федерации распространяются на Организацию, заработная плата работника устанавливается не ниже минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится данное подразделение.

В случаях, когда региональное соглашение о минимальной заработной плате субъекта Российской Федерации не распространяется на Организацию, заработная плата работника Организации или подразделения Организации, расположенных на территории этого субъекта, устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

**3.3.** Величина условно-постоянной части в заработной плате (включая тариф) должна составлять не менее 50%. Состав выплат, включаемых в состав условно-постоянной части, регулируется коллективными договорами.

**3.4.** Для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, реализации статьи 134 ТК РФ в организациях отрасли один раз в год проводить индексацию тарифных ставок и должностных окладов. Порядок индексации устанавливается коллективным договором. Индексацию тарифных ставок (окладов) в Организации производить одновременно для всех категорий работников.

**3.5.** Стимулирующие выплаты.

**3.5.1.** Организации устанавливают доплату работникам за работу в ночное время не менее 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы. Конкретный размер доплаты регулируется коллективными договорами.

**3.5.2.** Коллективным договором, локальным нормативным актом Организации могут предусматриваться иные стимулирующие выплаты в пользу работников.

**3.6.** Системы оплаты труда устанавливаются на основе экономического обоснования в коллективных договорах либо локальных нормативных актах

Организаций, принятых с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим в Организациях осуществляется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

### **3.7. Нормирование труда.**

**3.7.1.** Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологий, организации производства и труда.

**3.7.2.** Замена и пересмотр норм труда осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

**3.7.3.** Рост заработной платы работников за счет индексации не является основанием для замены или пересмотра норм труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

**3.7.4.** При проведении мероприятий, повышающих производительность труда и эффективность производства, нормы труда подлежат обязательному пересмотру.

## **IV. ОХРАНА ТРУДА**

**4.1.** Взаимные обязательства работодателя и работников предприятий (организаций) по обеспечению безопасных и здоровых условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996. № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами подлежат безусловному выполнению. Дополнительные обязательства работодателя устанавливаются коллективным договором.

**4.2.** В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, наряду с соответствующим разделом коллективного договора, стороны социального партнерства в Организации могут разрабатывать конкретные мероприятия по охране труда (программы, планы, соглашения и др.) с учетом финансово-экономического положения Организаций.

**4.3.** Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится не реже 1 раза в пять лет. Аттестация рабочих мест проводится с участием представителя первичной организации Профсоюза.

**4.4.** По результатам аттестации рабочих мест в организациях разрабатывается план мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

**4.5.** Работодатель предоставляет уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных на них функций свободное от работы время, продолжительность которого определяется коллективным договором, с сохранением среднего заработка, организует их обучение, обеспечение нормативными и справочными материалами, правилами и инструкциями по охране труда за счет средств предприятия (организации).

**4.6.** Работодатель обеспечивает создание на паритетной основе из представителей организации и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников комитеты (комиссии) по охране труда.

**4.7.** За уполномоченными по охране труда сохраняется средний заработок на период обучения по охране труда.

**4.8.** Работодатель обеспечивает в установленном порядке допуск на территорию организации представителей первичной организации Профсоюза, технической инспекции первичной организации Профсоюза, уполномоченных по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда организации в целях расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных в коллективном договоре и соглашениях.

**4.9.** Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где имеются стойкие отклонения параметров производственной среды от действующих санитарно-гигиенических нормативов, коллективным договором или локальными нормативными актами могут предоставляться дополнительные компенсации (гарантии) сверх предусмотренных законодательством норм (сокращенный рабочий

день, дополнительные отпуска, доплаты, лечебно-профилактическое питание, молоко и т.п.).

**4.10.** Коллективным договором может быть установлено дополнительное страхование жизни и здоровья работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

**4.11.** На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

**4.12.** Работодатель обеспечивает, а работник несет ответственность за сохранность и правильную эксплуатацию выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством.

**4.13.** Работодатель представляет профсоюзным органам (профсоюзным комитетам), сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях, сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (формы статистической отчетности № 7-травматизм и № 1-Т - условия труда).

## **V. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

**5.1.** В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Организации работодатель может организовывать индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве.

**5.2.** Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых работников непосредственно на производстве проводятся в пределах рабочего времени, установленного действующим законодательством для работников соответствующих возрастов, профессий и производств в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.

**5.3.** По окончании профессионального обучения на производстве рабочему присваивается квалификация (разряд, класс, категория и т. д.) и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т. д.).



**5.4.** При повышении квалификационных разрядов или при ином продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими соответствующего высшего или среднего профессионального образования.

**5.5.** В целях привлечения и закрепления кадров на предприятиях работодатель может заключать договоры с учебными заведениями на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для предприятия специальностям, а также ученический договор, как с работником данного предприятия, так и с лицом, ищущим работу с последующей отработкой определенного в договоре срока по окончании обучения в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.

## **VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**6.1.** Работодатели принимают меры по недопущению случаев массового увольнения работников. Вопросы массового увольнения работников вследствие сокращения объемов производства, реконструкции, конверсии военного производства или технического перевооружения решаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

Коллективным договором могут быть предусмотрены дополнительные условия и порядок согласования с выборным профсоюзным органом первичной организации Профсоюза решений работодателя о массовом увольнении работников.

**6.2.** Критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации являются:

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

**6.3.** Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время для поиска работы. Продолжительность этого времени определяется коллективным договором.

**6.4.** В целях предотвращения массового увольнения работников при временном сокращении объемов производства и снижения уровня безработицы Работодатель с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной организации Профсоюза разрабатывает мероприятия по:

- отказу от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- временному прекращению приема новых работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки, повышения квалификации и переобучения работников;
- досрочному оформлению пенсий в соответствии с действующим законодательством, и (или) другие мероприятия.

**6.5.** Работникам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с коллективным договором может оказываться Организацией материальная помощь, а также может сохраняться право пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной организации.

**6.6.** Работодатель при участии выборного органа первичной организации Профсоюза может включить в коллективный договор положения о создании фонда социальной поддержки работников, статьи расходов которого определяются условиями коллективного договора.

**6.7.** Работникам, проработавшим в Организации непрерывно 10 и более лет, коллективным договором может быть установлена единовременная материальная помощь при увольнении.

## **VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

**7.1.** В целях сохранения и развития потенциала Организаций отрасли, повышения престижа судостроительной промышленности, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) и специалистов в работе отрасли, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи работодатели совместно с профсоюзными организациями:

**7.1.1.** Включают в коллективный договор раздел (пункты) по работе с молодежью.

**7.1.2.** Содействуют работе советов (комиссий) по работе с молодежью, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации.

**7.1.3.** Разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодежью, при наличии финансовой возможности выделяют денежные средства для поддержки деятельности советов (комиссий) по работе с молодежью.

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

**7.1.5.** Содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников. С целью сохранения преемственности кадрового потенциала организуют работу советов наставников.

**7.1.6.** Работодатель может оказывать молодым работникам социально-экономическую поддержку при наличии финансовых возможностей в случаях и на условиях, предусмотренных коллективным договором Организации.

## **VIII. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

**8.1.** Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа в Организации регламентируются статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации и могут улучшаться и развиваться по взаимному согласию сторон в коллективных договорах.

**8.2.** Права Профсоюза определяются действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами, заключенными в Организациях.

**8.2.1.** Профсоюзные органы имеют право на получение информации по социально-трудовым вопросам и других необходимых сведений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и гарантируют сохранение конфиденциальности полученной информации.

**8.2.2.** Социальные гарантии и льготы, установленные в Организации, могут распространяться на выборных освобожденных работников первичной организации Профсоюза в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

**8.2.3.** Профсоюз берет на себя защиту и представление интересов членов Профсоюза в части обеспечения их трудовых и социально-

экономических прав, в т.ч. предоставление бесплатной юридической помощи и консультаций.

**8.3.** Профсоюз обязуется содействовать Организации в укреплении трудовой дисциплины, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка и не допускать прекращения работы работниками при трудовых спорах (конфликтах) без соблюдения установленного законом порядка их разрешения.

**8.4.** По письменным заявлениям членов Профсоюза работодатель обязуется удерживать и перечислять членские профсоюзные взносы на счета первичных профсоюзных организаций одновременно с выдачей (перечислением) заработной платы.

**8.5.** Профсоюз вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления Организацией.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

**9.1.** В целях проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий Организация ежемесячно перечисляет на расчетный счет первичной организации Профсоюза денежные средства в размере не менее 0,2 процента от фактического фонда оплаты труда, подлежащего отнесению на себестоимость и накладные расходы (без учета выплат из собственных средств) в соответствии со сметой, подготовленной первичной организацией Профсоюза и согласованной с Организацией. Иные условия перечислений могут устанавливаться коллективным договором.

Первичная организация Профсоюза предоставляет Организации ежеквартальный отчет о целевом использовании выделенных для проведения культурно - массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий средств.

**9.2.** Порядок использования объектов соцкультбыта, находящихся на балансе Организации, работниками Организации и членами их семей, порядок обеспечения их жильем, дополнительным медицинским обслуживанием, определяется Работодателем с учетом мнения первичной организации Профсоюза и фиксируется в коллективном договоре.

## **X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

**10.1.** Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами и их представителем – Отраслевой комиссией, в состав которой входят представители каждой из сторон Соглашения.

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

Отраслевая комиссия оформляет свои решения протоколами. Протоколы Отраслевой комиссии в месячный срок доводятся до сведения тех Организаций и профсоюзных органов, чьи интересы затронуты принятыми Отраслевой комиссией решениями. Отраслевая комиссия обязана ознакомить с данными протоколами также любую Организацию, либо профсоюзный орган – участник Соглашения по их требованию.

Профсоюзные органы осуществляют сбор и обработку дополнительной информации о выполнении Соглашения в ходе проведения колдоговорных кампаний и отчетов о выполнении коллективных договоров. Указанная информация предоставляется сторонам Соглашения по их запросам.

**10.3.** В случае выявления нарушения сторонами условий Соглашения, Отраслевая комиссия направляет соответствующей стороне представление об устранении этих нарушений.

Сторона, допустившая нарушение условий Соглашения, обязана в течение одного месяца с даты получения представления Отраслевой комиссии принять меры к устранению нарушений, предоставив в Отраслевую комиссию соответствующее документальное подтверждение.

В случае невозможности устранения выявленных нарушений или принятия соответствующих мер в установленный срок по инициативе стороны, нарушившей условия, проводятся взаимные консультации сторон. По результатам консультаций сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

В случае отказа устранить эти нарушения или отсутствия согласованного решения в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**11.1.** Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, не участвовавших в Соглашении и изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующего органа Профсоюза с уведомлением о

присоединении к Соглашению, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

**11.2.** При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная Сторона вносит предложение другой Стороне о возобновлении переговоров. Изменение или дополнение Соглашения принимается по общему решению сторон. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

**11.3.** Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

**11.4.** По инициативе одной из Сторон, за три месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения, Стороны обязуются начать переговоры о заключении нового или продлении действующего Соглашения.

Представляется в ОООР «СоюзМаш России» и МПРС

**ИНФОРМАЦИЯ**

**о социально-экономических показателях работы предприятия (организации) за \_\_\_-е полугодие 201\_\_ г.**

(наименование предприятия (организации))

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Численность работников на 1-е число месяца, следующего за отчетным (чел.)	Объем выпуска продукции (млн.руб.)	Темп роста объемов производства (%)	Среднемесячная численность работников (руб.)	Темп роста заработной платы (%)	Доля оклада (тарифа) в структуре заработной платы (%)	Величина условно – постоянной части в заработной плате (включая тариф) в среднем по предприятию	Минимальная тарифная ставка (оклад) (руб.)	Минимальная зарплата (включая надбавки и доплаты) (руб.)	Численность работников с заработной ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения (чел.)	1. Задолженность по зарплате (руб.) 2. Наличие задолженности по перечислению профсоюзных членских взносов	Прожиточный минимум для трудоспособного населения (руб.)	Средства, перечисленные в соответствия с п. 9.1. Соглашения (в % от ФОТ)

(сравнение проводить с соответствующим периодом предыдущего года)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Генеральный директор \_\_\_\_\_ /  
 подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ /  
 подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.

Председатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ /  
 подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.