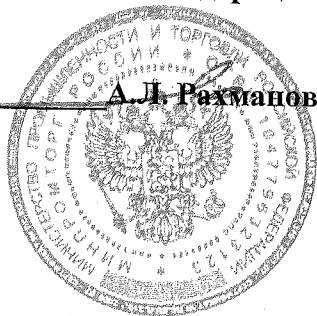


**Заместитель Министра
промышленности и торговли
Российской Федерации**



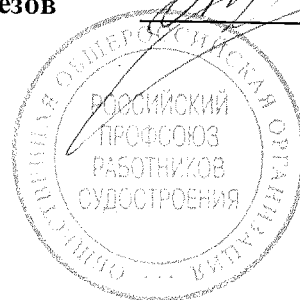
А.Д. Рахманов

24.11.2013

**Президент
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
«Союз машиностроителей России»**

С.В. Чемезов

**Председатель
Российского профсоюза
работников судостроения**



А.А. Буланов

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям судостроительной промышленности,
морской техники и судоремонта
Российской Федерации
на 2013 – 2015 годы**

г. Москва

2013

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на федеральном 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 общероссийской организации «Российский профессиональный союз работников судостроения» (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 обязуются 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 комитета (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 Организация 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 Организации.

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 РПРС

ИНФОРМАЦИЯ

о социально-экономических показателях работы предприятия (организации) за ____-е полугодие 201__ г.

(наименование предприятия (организации))

Численность работников на 1-е число месяца, следующего за отчетным (чел.)	Объем выпуска продукции (млн.руб.)	Темп роста объемов производства (%)	Среднемесячная начисленная заработная плата (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 заработная плата (включая надбавки и доплаты) (руб.)	Численность работников с заработной ниже прожиточного о 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, перечисляемые в соответствии с п. 9.1. Соглашения (в % от ФОТ)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

(сравнение проводить с соответствующим периодом предыдущего года)

« ____ » ____ 201__ г.

Генеральный директор

Главный бухгалтер

Председатель первичной профсоюзной организации

подпись
Ф.И.О.

подпись
Ф.И.О.

подпись
Ф.И.О.