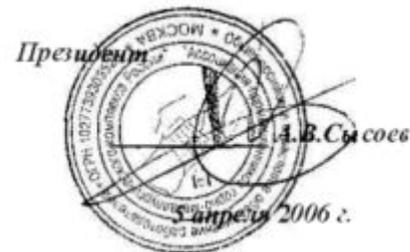


Центральный Совет Горно-металлургического профсоюза России



Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России»



**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМУ КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2006-2008 ГОДЫ**

**ПРОДЛЕНО НА 2009 год (дополнение)**

Соглашение прошло уведомительную регистрацию  
в Федеральной службе по труду и занятости

Регистрационный номер № 1112-ТЗ

от 21.04.06 г.

Москва

2006

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Стороны Соглашения.

Настоящее Отраслевое тарифное соглашение\* заключено между работниками, в лице их представителя - Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России (далее - ЦС профсоюза), и работодателями, в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» (далее - АМРОС), являющимися сторонами Соглашения.

### 1.2. Предмет и цель Соглашения.

Соглашение определяет общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, включая общие условия оплаты труда, трудовых гарантий и льгот работникам, взаимные обязательства и ответственность сторон.

Целью Соглашения является объединение усилий сторон для достижения социально-экономической стабильности в отрасли, повышения уровня жизни работников и конкурентоспособности организаций отрасли.

### 1.3. Правовая основа Соглашения.

Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей» и иными нормативными правовыми актами, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005-2007 годы, уставами Горно-

металлургического профсоюза России и Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России», а также конвенциями Международной организации труда (МОТ), ратифицированными Российской Федерацией.

#### **1.4. Действие Соглашения.**

1.4.1. Соглашение заключено на 2006-2008 годы, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников организаций горно-металлургического комплекса, золотодобывающих, аффинажных, ювелирных и иных организаций,\*\* уполномочивших стороны Соглашения разработать и заключить Соглашение от своего имени, а также присоединившихся к нему в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Положения Соглашения обязательны при заключении коллективного договора и трудовых договоров, при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

Коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене форм собственности или собственника имущества организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При создании дочерних обществ на базе структурных подразделений работодатель

---

\* далее по тексту - Соглашение;

\*\* далее по тексту - горно-металлургический комплекс

основной организации содействует сохранению условий коллективного договора основной организации в коллективном договоре дочернего общества.

1.4.2. Если работодатель, не участвовавший в заключении настоящего Соглашения, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению, не представил в Федеральную службу по труду и занятости письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на этого работодателя со дня официального опубликования этого предложения.

1.4.3. Действие Соглашения может быть распространено на организации, выделенные в процессе реорганизации из состава горно-металлургических организаций в самостоятельные юридические лица и на которых действуют профсоюзные организации Горно-металлургического профсоюза России. Действие Соглашения в этих случаях должно быть отражено в коллективном договоре организации.

1.4.4. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств.

1.4.5. На организации, деятельность которых осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 26.10.2002г. №127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)", действие Соглашения распространяется только в той части, которая не противоречит закону.

#### **1.5. Изменения и дополнения к Соглашению.**

Сторона, подписавшая Соглашение, вправе внести в период его действия предложения об изменениях и дополнениях к нему. Изменения и дополнения могут быть внесены только по оформленному согласию сторон.

## **2. ПРАВА, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**2.1.** Права и обязанности Сторон социального партнерства определяются действующим законодательством, настоящим Соглашением.

**2.2.** Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**2.3. Основными принципами социального партнерства являются:**

- равноправие Сторон;
- уважение и учет интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения Соглашения, коллективных договоров;
- контроль за выполнением принятого Соглашения, принятых коллективных договоров;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Соглашения, коллективных договоров.

**2.4. Стороны обязуются:**

2.4.1. Считать, что трудовые, социальные гарантии и льготы работникам, установленные Соглашением, не являются предельными.

Выполнение установленных законодательством и данным Соглашением трудовых, социальных гарантий и льгот работникам и их семьям не ограничивает прав работодателей и представителей работников в их расширении при заключении, изменении, дополнении и продлении коллективных договоров с учетом финансового положения организации.

2.4.2. Отстаивать общие интересы в органах законодательной (представительной), исполнительной и судебной властей, местного самоуправления, в общественных, некоммерческих и иных организациях.

2.4.3. Проводить консультации по проектам законодательных и нормативных актов.

2.4.4. Принимать меры по предупреждению трудовых конфликтов и коллективных трудовых споров, содействовать их конструктивному разрешению.

2.4.5. Предоставлять друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки последующих соглашений.

2.4.6. Содействовать деятельности ветеранских организаций, советов ветеранов. Конкретные обязательства сторон отражаются в коллективных договорах.

2.4.7. Содействовать доведению до работников организаций отрасли содержания настоящего Соглашения.

2.4.8. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению отраслевыми и ведомственными наградами.

2.4.9. Отмечать по совместному плану профессиональный праздник – «День металлурга» (третье воскресенье июля).

2.4.10. Проводить ежегодный конкурс «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» (Приложение 1).

2.4.11. Не позднее одного месяца со дня официальной регистрации Соглашения направить Соглашение соответственно работодателям и их территориальным органам, профсоюзным органам первичных и территориальных организаций; опубликовать текст Соглашения в отраслевых журналах «Металлург», «Цветные металлы» и многотиражной печати предприятий, разместить на сайтах АМРОС [www.ampoc.ru](http://www.ampoc.ru) и ГМПР [www.gmpr.ru](http://www.gmpr.ru).

2.4.12. Рассматривать вопросы, не включенные в настоящее Соглашение, проводить взаимные консультации.

2.4.13. Содействовать социальной адаптации работников в условиях реструктуризации и модернизации производства.

2.4.14. Отстаивать интересы работников в сфере обязательного социального страхования и содействовать их участию за счет средств работников и работодателя в индивидуальном добровольном пенсионном и медицинском страховании.

**2.5. АМРОС и работодатели обязуются:**

2.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

2.5.2. Принимать меры для обеспечения достойной жизни и деятельности работников горно-металлургического комплекса, в частности: создание здоровых и безопасных условий труда, совершенствование систем оплаты труда, повышение уровня медицинского обслуживания, организации общественного питания, образования и профессиональной подготовки.

2.5.3. Предоставлять первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения заключенных коллективных договоров.

2.5.4. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюза, установленные действующим законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.

2.5.5. Не препятствовать деятельности первичных профсоюзных организаций в реализации предоставленных законодательством прав и уставных задач, в том числе не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза.

2.5.6. Способствовать проведению государственного мониторинга с целью оказания помощи работодателям в реструктуризации низкорентабельных и убыточных предприятий (производств) и разработки программ социальной поддержки работников.

## **2.6. ЦС профсоюза, территориальные органы профсоюза и первичные профсоюзные организации обязуются:**

2.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

2.6.2. Содействовать предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.6.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот, а также по другим социально-трудовым вопросам, и представлять интересы работников в соответствующих органах.

2.6.4. Воздерживаться от объявления забастовок, а также акций протеста, приводящих к нарушению технологического процесса или наносящих ущерб работодателю при соблюдении работодателями норм трудового законодательства, условий настоящего Соглашения и коллективных договоров. При наличии основания для объявления забастовки проводить предварительные консультации с работодателями и АМРОС в соответствии с действующим законодательством.

## **3. ЗАНЯТОСТЬ**

### **Для обеспечения занятости работников отрасли работодатель:**

**3.1.** С участием профсоюзного комитета организации разрабатывает:

- программу содействия занятости, учитывающую стратегию развития предприятия и состояние горно-металлургического рынка, которая может являться частью коллективного договора;
- план подготовки и переподготовки кадров.

### **3.2. Сокращение численности или штата работников.**

3.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, а также о предстоящем массовом увольнении работодатель осуществляет необходимые процедуры по своевременному предупреждению работника и профсоюзного комитета о предстоящих увольнениях в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Работодатель заблаговременно, как можно раньше информирует профсоюзный комитет о плановых мероприятиях, влекущих сокращение численности или штата работников, для проведения взаимных консультаций по трудоустройству увольняемых работников и содействию в обеспечении гарантий работникам в вопросах занятости.

3.2.2. Массовым увольнением работников из организации считать увольнение по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более - в течение 60 дней, 500 и более - в течение 90 дней (постановление Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05.02.1993г. № 99 «Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»).

3.2.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников за три года до достижения ими права выхода на пенсию.

3.2.4. Работодатель с участием профсоюзного комитета, с учетом финансово-экономического состояния организации разрабатывает программу социальной адаптации работников, подлежащих увольнению.

**3.3.** При временном сокращении объемов производства работодатель, для сохранения конкурентоспособности организации, может осуществить мероприятия по:

- совершенствованию графиков работы;
- вводу режима неполного рабочего времени в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;
- установлению для отдельных категорий работников неполной рабочей недели с корректировкой уровня заработной платы локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета;
- временному прекращению приема новых работников;
- предоставлению желающим отпусков без сохранения заработной платы (по личному заявлению);
- переводу на работу, с согласия работника, в другие подразделения и организации, в том числе подсобные хозяйства с сезонным характером работы;
- отказу от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- временному отказу от введения совмещения профессий;
- переводу работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями.

3.3.1. При выходе организации из кризисной ситуации, вводе новых производственных мощностей работодатель сообщает об имеющихся вакансиях в средствах массовой информации, доступных для населения в данной местности, и в течение месяца после опубликования информации принимает на работу преимущественно работников, ранее уволенных из организации по сокращению численности или штата работников (кроме нарушителей трудовой дисциплины).

**3.4. Льготы и компенсации работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников.**

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в коллективных договорах и иных соглашениях может предусматриваться выплата единовременных пособий, предоставление других социальных льгот и гарантий сверх установленных законодательством.

**3.5.** Коллективным договором могут предусматриваться категории работников организации, помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

**3.6.** Работодатель обязуется в соответствии с коллективными договорами предоставлять увольняемым работникам возможность переобучения новым профессиям, а также оплачиваемое время для поиска работы до наступления срока расторжения трудового договора.

## **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

### **4.1. Продолжительность рабочего времени.**

Нормальная продолжительность рабочего времени работников в организации не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников, определенных законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

**4.2.** Для производства сверхурочных работ во вредных и (или) опасных условиях труда преимущественно привлекаются работники, имеющие стаж работы по данной специальности не менее полугода.

### **4.3. Время на раскомандировки (выдачу нарядов), инструктажи.**

Порядок проведения, учета и оплаты времени, затраченного на раскомандировки (выдачу нарядов) и инструктажи, определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

#### **4.4. Доставка работников к месту работы и жительства.**

4.4.1. В случае необходимости доставка работников к месту работы и обратно обеспечивается организацией в порядке и на условиях, устанавливаемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4.2. Время доставки работников до рабочего места должно быть определено графиком. Порядок оплаты этого времени определяется коллективным договором.

#### **4.5. Применение суммированного учета рабочего времени.**

На непрерывно действующих предприятиях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, старательских артелях по добыче драгоценных металлов и камней, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена для отдельных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается, с учетом мнения профсоюзного комитета организации, введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации с указанием вида работ и обоснованностью выбора учетного периода.

В старательских артелях по добыче драгоценных металлов и камней время работы работников за промысловый сезон не должно превышать учетную годовую норму часов.

#### **4.6. Взаимодействие работника и работодателя при возникновении простоя.**

Коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, определяется порядок взаимодействия работника и работодателя в случае возникновения простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

### **5. ОПЛАТА ТРУДА**

#### **5.1. Системы оплаты труда.**

5.1.1. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата производится за индивидуальные и (или) коллективные результаты работы.

5.1.2. Системы оплаты труда, формы поощрительных выплат (доплаты, надбавки, премии и др.) устанавливаются в организации в порядке, предусмотренном законодательством.

5.1.3. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении плановых заданий и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы (продукции) могут применяться стимулирующие системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год и за стаж работы, другие формы материального поощрения.

5.2. Для ежегодного повышения уровня оплаты труда по сравнению с достигнутым уровнем, помимо средств, получаемых за счет роста объемов производства, коллективным договором предусматривается использование части средств, получаемых за счет роста эффективности производства (повышение качества продукции, снижение себестоимости, рост производительности труда, сокращение численности персонала и т.п.).

5.3. Стороны признают Методику определения Отраслевого социального стандарта оплаты труда (подписана Сторонами 05.04.2002 г. и являлась приложением к Отраслевому тарифному соглашению по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2003-2005 г.г.) как один из основных инструментов выработки политики в области оплаты труда. В период действия Соглашения Стороны совместно проведут анализ применения и на его основе работу по актуализации содержания разделов и совершенствованию Методики определения Отраслевого социального стандарта оплаты труда.

**5.4.** На период действия Соглашения для определения уровня заработной платы промышленно-производственного персонала используется соотношение уровня заработной платы к прожиточному минимуму (ПМ).

Базой для сравнения принимается среднемесячная зарплата промышленно-производственного персонала и её соотношение с прожиточным минимумом трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации по предприятиям за 2005 г.

За основу определения этого соотношения принимается Методика исчисления величины прожиточного минимума, действующая на момент подписания настоящего Соглашения.

В случае пересмотра Методики исчисления величины прожиточного минимума за счет изменения состава потребительской корзины и роста её стоимостного выражения более 10 процентов, Стороны договорились провести переговоры и внести определенные изменения в контрольные цифры Соглашения.

**5.5.** Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени не может быть ниже 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

**5.6.** Установить долю постоянной части заработной платы (тарифная ставка/должностной оклад/, доплаты за условия труда, многосменный режим работы, по районному коэффициенту и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, доплаты за стаж и другие доплаты, не связанные с результатами труда работника) – не менее 60 %.

**5.7.** Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы в организациях могут устанавливаться коллективным договором либо ежегодным локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

**5.8.** На основе повышения эффективности производства и производительности труда обеспечить за период действия Соглашения по каждому предприятию соотношение средней заработной платы промышленно-производственного персонала с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации не менее четырех.

На период действия Соглашения, устанавливается следующий порядок повышения средней заработной платы с учетом сложившегося уровня достижения соотношения заработной платы к прожиточному минимуму:

- для предприятий, на которых соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму по состоянию за 2005 г. ниже 4 необходимо достичь в 2008 г. уровня не ниже 4 ПМ;

- для предприятий, на которых соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму по состоянию за 2005 г. выше 4 необходимо достичь в 2008 г. уровня не ниже 5 ПМ.

При этом рост соотношения средней заработной платы с прожиточным минимумом за период действия Соглашения не должен быть ниже 0,6 ПМ к уровню 2005 года.

При достижении 5 и более ПМ темп роста средней заработной платы определяется коллективным договором.

**5.9.** Стороны договорились стремиться довести в 2008 году уровень заработной платы высококвалифицированных рабочих-технологов основного производства до уровня не менее 6 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

**5.10.** В тех случаях, когда финансовое состояние предприятия не позволяет работодателю установить четырехкратное соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума в соответствии с настоящим Соглашением, коллективным договором может быть предусмотрено иное соотношение и разработан план мероприятий по поэтапному повышению производительности труда, эффективности производства для достижения четырехкратного соотношения.

План мероприятий является неотъемлемой частью коллективного договора.

О заключении коллективного договора, содержащего указанные отклонения от Отраслевого тарифного соглашения, должны быть проинформированы ЦС профсоюза и АМРОС.

**5.11.** Соотношение заработной платы в организации (предприятии) между профессиями, видами деятельности определяется коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

**5.12.** Действие пункта 5.8. Соглашения распространяется на металлургические и горные предприятия. Для предприятий переработки, специализированных услуг, а также непрофильных производств могут быть использованы другие соотношения между уровнем заработной платы и прожиточным минимумом, которые определяются коллективным договором, исходя из сложившегося соотношения уровней заработной платы между подотраслями и видами деятельности и на основе регламентирующих документов.

**5.13.** Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

**5.14.** При тарифной системе оплаты труда оклад мастера устанавливается не менее чем на 20 % выше тарифной ставки подчиненного ему рабочего высшего квалификационного разряда.

При иной системе оплаты труда, действующей в организации, данное соотношение регулируется коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

**5.15. Оплата труда за многосменный режим работы.**

Коллективным договором могут устанавливаться доплаты за многосменный режим работы.

**5.16. Оплата труда в ночное время.**

Оплата труда каждого часа работы в ночное время производится в повышенном размере, но не менее 40% тарифной ставки (оклада). Конкретные размеры повышения устанавливаются коллективным договором или положением об оплате труда, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

**5.17. Оплата за время передвижения в руднике от ствола к месту работы и обратно.**

Работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в руднике от ствола к месту работы и обратно устанавливается оплата из расчета применяемой на руднике тарифной ставки горнорабочего подземного 3 разряда. Порядок учета и определения этого времени устанавливается в организациях коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

**5.18. Сроки и формы выплаты заработной платы.**

5.18.1. Работодатель выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.18.2. Выплата заработной платы работнику производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) через кассу организации, как правило, в месте выполнения им работы. Коллективным договором или локальным нормативным актом могут быть предусмотрены другие способы выплаты заработной платы, в том числе перечислением на лицевые счета в банке.

5.18.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчетным листком) извещать работников о составных частях заработной платы.

**5.19.** При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день

задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

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

Порядок извещения работодателя определяется коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

## **6. ОТПУСКА**

### **6.1. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска.**

6.1.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Все дополнительные отпуска присоединяются к этой продолжительности отпуска.

6.1.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются по графику, утвержденному работодателем в порядке, установленном законодательством, и учитывающему технологические особенности производства и, по возможности, пожелания работников.

6.1.3. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может делиться на части, при этом продолжительность хотя бы одной из них должна быть не менее 14 календарных дней.

6.1.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, их продолжительность конкретизируется в коллективном договоре.

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день предоставляются работникам на основании перечней профессий и должностей, утверждаемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.1.5. Работникам организаций, расположенных в северных регионах России, по истечении шести месяцев работы у данного работодателя, предоставляется в качестве компенсации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 24 календарных дня – в районах Крайнего Севера;
- 16 календарных дней – в приравненных к ним местностях;
- в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

6.1.6. Работникам может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в организации, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.1.7. При уходе работника в очередной отпуск ему может выплачиваться материальная помощь на оздоровление в размере, установленном коллективным договором.

6.1.8. В стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время простоя не по вине работника, отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые в случае, указанном в п.3.3. (предоставление желающим отпусков без сохранения заработной платы /по личному заявлению/) настоящего Соглашения, если продолжительность данных отпусков не более 7 дней.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

6.1.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

**6.2.** Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику только по его личному письменному заявлению и оформляется приказом (распоряжением).

**6.3.** Лица, работающие в организациях горно-металлургического комплекса, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси). Условия и порядок компенсации расходов определяется коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

**6.4.** По соглашению сторон коллективного договора или трудового договора при совпадении ежегодного основного оплачиваемого отпуска с учебным оплачиваемым отпуском ежегодный основной оплачиваемый отпуск (часть его) переносится или продляется.

## **7. ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

### **7.1. Социальная поддержка работников и членов их семей, неработающих пенсионеров.**

Работодатель с учетом финансового состояния организации (предприятия), в порядке, определяемом коллективным договором, осуществляет меры, предусматривающие предоставление льгот, гарантий и материальной помощи, дополнительно к установленным законодательством, в том числе:

- дополнительную страховую защиту работников (добровольное медицинское страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, дополнительное страхование работников от несчастных случаев);
- адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, ветеранам труда, неработающим пенсионерам, в том числе в виде материальной помощи, оплаты детских новогодних подарков;
- выделение льготных путевок в санатории-профилактории, базы отдыха, детские дошкольные учреждения и загородные оздоровительные лагеря, на профилактическое и санаторно-курортное лечение работников и членов их семей;
- выделение средств на проведение платного лечения и медицинских операций;
- выделение средств на погребение умерших работников, а также бывших работников организации;
- меры по улучшению жилищных условий работников (выплаты компенсаций, предоставление работникам займов /ссуд/ на льготных условиях);
- организацию досуга работников и членов их семей (спорт, культура);
- возмещение вреда, причиненного здоровью работника на производстве.

Порядок оказания социальной поддержки работникам организаций и иным категориям лиц определяется коллективным договором или локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета, в том числе программой социального развития предприятия.

Работодатель и профсоюзный комитет организации могут осуществлять совместные социальные проекты за счет собственных средств для решения проблем членов ГМПР.

**7.2.** При увольнении в связи с выходом на пенсию (по старости или инвалидности) работнику выплачивается единовременное вознаграждение в размере, установленном коллективным договором или локальным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета. Повышенные размеры вознаграждения устанавливаются в зависимости от стажа работы в организации (отрасли), присвоенных почетных званий, наличия государственных и ведомственных (отраслевых) наград.

### **7.3. Социальная поддержка участников Великой Отечественной войны и тружеников тыла.**

Работодатель устанавливает дополнительное материальное обеспечение участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла. Размер и порядок выплаты материального обеспечения участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла определяется коллективным договором либо совместным положением работодателя и профсоюзного комитета.

**7.4.** Работодатель с учетом финансового состояния организации (предприятия) определяет состав социального пакета работников предприятия. Состав социального пакета для различных категорий работников устанавливается коллективным договором.

**7.5. Дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам.**

7.5.1. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный отпуск до трех дней, оплачиваемый в соответствии с коллективным договором в следующих случаях:

- собственная свадьба (в первый раз);
- свадьба детей (впервые);
- выписка супруги из роддома при рождении ребенка;
- проводы в Российскую Армию - матери (отцу);
- похороны супруга(и), членов семьи (детей, родителей или лиц их заменяющих, родных сестер, братьев);
- в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

7.5.2. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число первого дня учебного года) матери (отцу) первоклассника.

**7.6.** В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами Акта специального расследования, работодатель в качестве возмещения морального вреда выплачивает его семье сверх установленных законодательством сумм единовременное пособие в размере не менее годового заработка на супруга (супругу), а также на каждого нетрудоспособного члена семьи, в месячный срок со дня смерти кормильца.

Указанные выплаты не производятся, если работник находился в нетрезвом состоянии, в состоянии токсического или наркотического опьянения.

**7.7.** В случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего, помимо установленного законодательством пособия, может выплачиваться дополнительная материальная помощь, если это предусмотрено коллективным договором.

## **8. ТРУД ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

**8.1. В целях усиления социальной защищенности женщин, работающих в организациях:**

- вносится соответствующий раздел в коллективный договор;
- оказывается содействие в создании и деятельности комиссий по работе с женщинами.

**8.2. Повышение квалификации или переподготовка женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.**

Женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, проходят, с их согласия, обучение с целью повышения квалификации или переподготовку при условии перевода на другое место работы.

На время повышения квалификации (переподготовки) им сохраняется средний заработок.

**8.3. Работа женщин по гибкому (индивидуальному) графику.**

Работодатель, при наличии производственной возможности, создает беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до трех лет, условия для работы по гибкому (индивидуальному) графику.

**8.4. Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями:**

8.4.1. Не допускается по инициативе работодателя расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением случаев, определенных трудовым законодательством).

8.4.2. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором устанавливаются в удобное для них время дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Такие же отпуска предоставляются отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних.

#### **8.5. Ежемесячные компенсационные выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трехлетнего возраста.**

Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трехлетнего возраста, могут выплачиваться ежемесячные компенсационные выплаты, фиксируемые в коллективном договоре, в размерах, превышающих установленные законодательством.

#### **8.6. Льготы малообеспеченным семьям.**

Работодатель обеспечивает льготное содержание в детских дошкольных организациях и оздоровительных лагерях детей из малообеспеченных семей.

Критерии малообеспеченности семьи определяются коллективным договором.

Размер помощи, её периодичность и форма оказания устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

#### **8.7. Медицинские осмотры женщин.**

Женщинам на основании подтверждающего документа предоставляется один рабочий день в течение года с оплатой по среднему заработку для прохождения медицинского осмотра в женской консультации.

8.8. Стороны социального партнерства проводят ежегодные праздничные мероприятия в связи с Международным женским днем 8 Марта и Днем матери (последнее воскресенье ноября).

Расходы на проведение этих мероприятий определяются коллективным договором.

#### **8.9. Отпуска беременным женщинам.**

Женщинам, занятым на тяжелых и вредных работах, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, по их желанию с момента установления беременности может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам.

Беременным женщинам, занятым на других работах, по их желанию за два месяца до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок предоставления, размер оплаты отпуска и его продолжительность определяются коллективным договором.

8.10. Работнику (одному из родителей) в связи с рождением ребенка выплачивается единовременное пособие. Порядок выплаты и размер пособия определяются коллективным договором.

8.11. Работницам, имеющим статус матери-одиночки, многодетной матери, путевки в лечебно-оздоровительные учреждения предоставляются на льготных условиях. Порядок предоставления и размер льгот определяются коллективным договором.

## **9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

9.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 30 лет.

9.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон считать закрепление молодых работников в организации, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

- вносится соответствующий раздел в коллективный договор;
- разрабатываются комплексные молодежные программы и обеспечивается их выполнение;

- предусматривается квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также для возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву;
- в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» один день военной службы за два дня работы засчитывается в непрерывный стаж работы (учитываемый при выплате пособий по социальному страхованию, единовременного вознаграждения за выслугу лет, процентной надбавки к заработной плате, предоставлении льгот, связанных со стажем работы), если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу (поступления в образовательное учреждение) не превысил одного года;
- предоставляется материальная помощь гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, определяемая коллективным договором;
- предоставляются обучающимся без отрыва от производства, оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, установленные коллективным договором;
- предусматриваются средства на оказание безвозмездной материальной помощи и предоставление займов (ссуд) молодым работникам, их размеры и цели определяются коллективным договором.

**9.3.** Работодатель, в целях повышения качества подготовки молодых специалистов в учебных заведениях начального, среднего и высшего профессионального образования, с учетом мнения профсоюзного комитета организации и при наличии финансовой возможности:

- предоставляет безвозмездно учебным организациям неиспользуемые производственные мощности и оборудование;
- проводит стажировку преподавателей спецдисциплин на производстве;
- оказывает помощь в оздоровлении и организации досуга студентам, с которыми оформлен ученический договор;
- устанавливает именные стипендии лучшим учащимся и студентам.

**9.4.** Работодатель принимает на производственную практику учащихся и студентов и оплачивает время работы тех из них, с которыми оформлены трудовые отношения.

**9.5.** Проводятся конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

## **10. ОХРАНА ТРУДА**

### **10.1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда.**

Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников предусматривает совместные действия работодателей и органов профсоюза по улучшению условий и охраны труда, нормализации окружающей среды, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. На производстве должны быть обеспечены здоровые и безопасные условия труда, нормальные санитарно-бытовые условия, благоприятная производственная и окружающая среда в соответствии с действующими нормами и правилами.

Работодатель обеспечивает получение работником достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

### **10.2. Планирование мероприятий по охране труда.**

Мероприятия по охране труда оформляются разделом в коллективном договоре и соглашением по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

### **10.3. Общественный контроль за охраной труда.**

Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников за состоянием условий и охраны труда, производственной и окружающей среды осуществляют техническая инспекция труда профсоюза, уполномоченные по охране труда профсоюза, представители профсоюзных организаций в комитетах (комиссиях) по охране труда организаций, действующие на основании законодательства и соответствующих положений.

### **10.4. Допуск в организации представителей органов общественного контроля.**

Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организации, включает представителей профсоюзных органов, технической инспекции труда профсоюза в комиссии, принимающие вновь вводимые в эксплуатацию и реконструируемые производственные объекты и объекты социальной сферы.

#### **10.5. Аттестация рабочих мест по условиям труда.**

Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится работодателем в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утверждено постановлением Минтруда России от 14 марта 1997 года № 12) с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзной организации. Периодичность и правила проведения аттестации фиксируются в коллективном договоре организации.

#### **10.6. Обеспечение безопасности работников при применении вредных веществ и новых материалов.**

При производстве продукции и оказании услуг запрещается применение вредных и (или) опасных веществ, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и не проводилась их токсикологическая, санитарно-гигиеническая, медико-биологическая оценка.

В случае использования новых или не применявшихся в организации ранее вредных и (или) опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.

#### **10.7. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.**

Работодатель выделяет необходимые средства для осуществления мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором (соглашением по охране труда). Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществляется работодателем в размере не менее 0,1 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организации, занимающейся эксплуатационной деятельностью, в размере не менее 0,7 % суммы эксплуатационных расходов.

В целях дополнительного финансирования мероприятий по охране труда в организациях могут создаваться фонды охраны труда.

#### **10.8. Медицинские осмотры и медицинское обслуживание работников.**

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанные с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательные психиатрические освидетельствования не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Работники, эксплуатирующие опасные производственные объекты, обязаны проходить предсменные медицинские осмотры. Порядок проведения предсменных медицинских осмотров устанавливается локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

Предварительные (при поступлении на работу), периодические, предсменные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Не допускаются к выполнению трудовых обязанностей работники, не прошедшие в установленном порядке обязательные медицинские осмотры (обследования), а также в случае медицинских противопоказаний.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу, работодатель, с согласия работника, обязан перевести на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, или произвести переобучение. При отказе работника от перевода и переобучения либо отсутствия у работодателя соответствующей работы, трудовой договор с работником прекращается в соответствии с трудовым законодательством.

#### **10.9. Страхование работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

Работодатель при наличии финансовых возможностей осуществляет добровольное дополнительное страхование работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Перечень таких должностей и профессий, подлежащих страхованию, условия страхования и порядок внесения изменений устанавливаются коллективным договором.

#### **10.10. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.**

Бесплатная выдача средств индивидуальной защиты производится в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 08.12.1997г. № 61, с изменениями и дополнениями от 17.12.2001 г. № 85.

Порядок выдачи средств индивидуальной защиты работникам регулируется Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18.12.1998 г. № 51.

Виды спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых сверх установленных норм, определяются коллективным договором (соглашением по охране труда).

Для выполнения работ, не предусмотренных технологическими инструкциями и должностными обязанностями работников подразделений (аварийные и разовые работы), для выдачи подменной спецодежды на время стирки, чистки и дезинфекции работодатель обеспечивает наличие необходимого запаса спецодежды в подразделениях. Конкретное количество запаса определяется в коллективном договоре.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя.

#### **10.11. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.**

Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организации в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются помещения: санитарно-бытовые, для приема пищи, для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

#### **10.12. Выдача молока и лечебно-профилактического питания.**

Работодатель бесплатно по установленным нормам выдает молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

При этом денежная компенсация не допускается.

#### **10.13. Выдача смывающих и обезвреживающих средств.**

Работникам, занятым на работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с установленными нормами выдаются за счет средств работодателя смывающие и обезвреживающие средства.

#### **10.14. Обучение, инструктаж и проверка знаний требований охраны труда.**

Все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Работодатель организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знания ими требований охраны труда. Лица, не прошедшие в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются.

Работодатель организует, по представлению профсоюзного комитета, обучение членов комиссии (комитета) по охране труда организации, уполномоченных по охране труда профсоюза и других категорий профсоюзного актива по охране труда за счет средств организации.

#### **10.15. Обязанность работодателя по информированию о несчастных случаях.**

Работодатель по форме и в сроки, установленные нормативно-правовыми актами федеральных органов власти, сообщает ЦС профсоюза, территориальному органу профсоюза о каждом групповом (два и более пострадавших) и несчастном случае со смертельным исходом, направляет им материалы их комиссионного расследования.

#### **10.16. Права работника в случае нарушения требований по охране труда.**

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья, а также необеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Такой отказ работника от выполнения работы не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. Простой, возникший по этой причине, работодатель обязан оплатить согласно трудовому законодательству.

#### **10.17. Права работника на информацию по охране труда.**

Работник имеет право на получение достоверной информации от работодателя и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях указываются в трудовом договоре.

#### **10.18. Содействие общественному контролю за состоянием охраны труда.**

Работодатель создает уполномоченным по охране труда профсоюза условия для выполнения ими своих общественных обязанностей, предусматривает меры их морального и материального поощрения, содействует профсоюзной организации в проведении смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ГМПР».

#### **10.19. Права профсоюзного комитета в случае нарушения требований по охране труда.**

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, уполномоченные профсоюзного комитета по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

### **Раздел 11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

#### **11.1. Правовая основа деятельности профсоюзных органов.**

Работодатель и должностные лица обязаны соблюдать права профсоюза, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективным договором.

#### **11.2. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзного органа.**

11.2.1. Работодатель предоставляет профсоюзному органу для реализации предоставленных законодательством прав и уставных задач:

- в бесплатное пользование помещения, средства связи, оргтехнику;
- возможность использования средств внутреннего радиовещания и телевидения, многотиражной печати, автотранспорта;

- возможность размещения информации на информационном стенде организации или в иной форме, определяемой сторонами коллективного договора.

Коллективным договором могут предусматриваться другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

11.2.2. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства профсоюзному органу на культурно-массовую и физкультурную работу.

11.2.3. Работодатель распространяет действующие в организации социальные льготы и гарантии, стимулирующие выплаты на освобожденных выборных работников профсоюзного органа организации в порядке, определяемом коллективным договором.

Указанные льготы и гарантии могут распространяться на наемных работников профсоюзного комитета в соответствии с коллективным договором.

11.2.4. Работодатель обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюза бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы членов профсоюза (одновременно с выплатой заработной платы) на счет первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организации.

В организации, в которой заключен коллективный договор или на которую распространяется действие Соглашения, работодатель по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников, на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

11.2.5. Работодатель, в случае реорганизации предприятия, сохраняет средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

### **11.3. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов, комиссии по трудовым спорам и не освобожденным от основной работы.**

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, комиссии по трудовым спорам и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены без их согласия на другую постоянную работу без предварительного согласия соответствующего профоргана.

11.3.2. Работодатель предоставляет членам профсоюзных органов (членам профкома организации, председателям профкомов структурных подразделений), не освобожденным от основной работы, время для выполнения возложенных на них обязанностей. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей другими членами профсоюзных органов, уполномоченными профсоюзом по охране труда, представителями профсоюза в создаваемом в организации совместном комитете (комиссии) по охране труда, определяются коллективным договором.

Для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных органов или краткосрочной профсоюзной учебы, работодатель освобождает участников этих мероприятий от работы на время полной продолжительности мероприятия, сохраняет средний заработок и оплачивает расходы по командировке.

11.3.3. Работодатель сохраняет средний заработок и оплачивает расходы по командировке в другую местность неосвобожденным представителям профсоюзного органа организации для их участия в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в работе комиссии по рассмотрению трудовых споров.

11.4. Работодатель содействует привлечению представителей профсоюза к решению задач управления предприятием.

Формы и методы такого привлечения оговариваются в коллективных договорах.

11.5. Работодатель соблюдает право профсоюзной организации вносить предложения по вопросам, предусмотренным действующим законодательством, в органы управления организацией и участвовать в заседаниях органов управления при их рассмотрении.

11.6. Работодатели содействуют профсоюзному комитету в организации обучения профактива по вопросам экономики, социального партнерства, охраны труда и социального страхования (безвозмездное предоставление помещений, выделение специалистов и др.).

11.7. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ оплата труда руководителей выборных профсоюзных органов предприятия может производиться за счет средств предприятия в размерах, установленных коллективным договором.

## 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. АМРОС и ЦС профсоюза обеспечивают самостоятельный контроль за выполнением Соглашения.

12.2. Президиум Совета директоров АМРОС и исполком ЦС профсоюза ежегодно рассматривают выполнение условий Соглашения на совместном заседании и доводят результаты до сведения работодателей и профсоюзных комитетов.

12.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляют:

- на региональном уровне - АМРОС и территориальные органы ГМПР;

- в организациях - работодатели и выборные профсоюзные органы.

12.4. По всем вопросам, связанным с выполнением Соглашения, работодатели и соответствующие комитеты профсоюза вправе обратиться в АМРОС и ЦС профсоюза.

12.5. При выявлении случаев неисполнения или ненадлежащего исполнения Соглашения Сторонам, подписавшим Соглашение, направляются письменные представления. Стороны, не позднее чем в двухнедельный срок со дня получения таких представлений, обязаны провести взаимные консультации по существу вопроса. Принятые в ходе взаимных консультаций решения оформляются письменно и имеют обязательную силу для обеих Сторон. При недостижении согласия между Сторонами составляется протокол разногласий, после чего спорные вопросы разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

12.6. Толкование по применению норм Соглашения возлагается на Президиум Совета директоров АМРОС и исполком ЦС профсоюза и оформляется совместным протоколом.

« ----- »

## Приложение № 1

### Положение о проведении конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности»

1. Настоящее Положение определяет задачи и условия проведения конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности».

2. Задачи конкурса:

- выявление организаций горно-металлургического комплекса России, добивающихся высокой социальной эффективности, изучение и распространение их опыта;

- развитие и совершенствование форм социального партнерства в организациях.

3. В конкурсе могут участвовать организации черной и цветной металлургии, золотодобывающей и ювелирной подотраслей комплекса всех форм собственности, признающие действующее Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу, заключенное между Ассоциацией промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС) и Горно-металлургическим профсоюзом России (ГМПР).

4. Основным требованием, предъявляемым к организации-участнику конкурса, является полное и своевременное выполнение условий Отраслевого тарифного соглашения и коллективного договора.

5. Организации-участники конкурса представляют до 1 июля в конкурсную комиссию следующие документы:

- заявку на участие в конкурсе по установленной форме;

- информационную карту участника конкурса по установленной форме;
- действующий коллективный договор;
- справку о выполнении коллективного договора за предыдущий год и информацию о ходе выполнения действующего коллективного договора за 1 квартал текущего года;
- другие документы по желанию участника конкурса.

Документы направляются в конкурсную комиссию по адресу:

Россия, 127994, Москва, ГСП-4, ул. Большая Дмитровка, 5/6,  
Центральный Совет ГМПР, e-mail: gmprus@ihome.ru.

6. Конкурс проводится по 5 номинациям:

- социально-экономическая эффективность коллективного договора;
- охрана здоровья и безопасные условия труда;
- природоохранная деятельность и ресурсосбережение;
- развитие персонала;
- работа с молодежью.

Итоги конкурса подводятся Президиумом Совета директоров АМОС и Исполкомом Центрального Совета ГМПР с участием Министерства промышленности и энергетики Российской Федерации ежегодно к Дню металлурга на основании материалов, представленных конкурсной комиссией.

В каждой номинации - социально-экономическая эффективность коллективного договора, охрана здоровья и безопасные условия труда, природоохранная деятельность и ресурсосбережение, развитие персонала (отдельно в черной и цветной металлургии) определяются по 3 победителя. В золотодобывающей и ювелирной подотраслях определяются по 2 победителя - с учетом достижений в любой из номинаций.

В номинации - работа с молодежью определяются 4 победителя в зависимости от среднесписочной численности работников организации:

- до 1 тыс.чел.;
- от 1 до 5 тыс.чел.;
- от 5 до 15 тыс. чел.;
- свыше 15 тыс.чел.

Для награждения коллективов предприятий - победителей конкурса учреждается 32 Диплома «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности».

Вручение дипломов проводится в рамках мероприятий, проводимых в связи с профессиональным праздником «День металлурга».

Победители конкурса рекомендуются на соискание звания «Российская организация высокой социальной эффективности» в конкурсе, проводимом Правительством Российской Федерации.

Руководители и работники организаций, акционеры, внесшие наибольший вклад в достижение, провозглашенных конкурсом целей, награждаются Почетными грамотами АМОС и ЦС ГМПР, Дипломом ЦС ГМПР «За социальное партнерство и сотрудничество».

7. Итоги конкурса освещаются в журнале "Металлург", другой отраслевой печати, информационных изданиях Центрального Совета профсоюза, размещаются на сайтах АМОС ([www.amos.ru](http://www.amos.ru)) и ЦС ГМПР ([www.gmpr.ru](http://www.gmpr.ru)).

Контактные телефоны: (495) 974-70-62 - исполнительная дирекция АМОС;  
(495) 692-12-15 - Центральный Совет ГМПР.

## СОГЛАШЕНИЕ

г. Москва 27 марта 2009 г.

Центральный Совет Горно-металлургического профсоюза России от имени работников горно-металлургического комплекса России с одной стороны и работодатели, в лице их представителя - Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» с другой стороны, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Стороны не имеют друг к другу претензий по выполнению Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2006-2008 годы.
2. Продлить действие Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2006-2008 годы (далее ОТС) до 31 декабря 2009.
3. Действие пунктов 2.4.10.; 5.2.; 5.4.; 5.8.; 5.9.; 5.10.; 5.12.; 7.5.; 8.7.; 8.8.; 9.5.; 11.2.5. ОТС приостановить.
4. При недостатке финансовых средств у предприятия (организации) для реализации п.п. 5.5.; 5.16.; 7.1.; 7.2.; 8.11 ОТС их действие может быть временно приостановлено.
5. Приостановить действие:
  - п. 5.13. часть 1 ОТС в отношении слов «в соответствующем субъекте Российской Федерации»;
  - п.7.6. часть 1 ОТС в отношении слов «в месячный срок со дня смерти кормильца»;
  - п. 9.2. часть 2 абзацы 3, 5, 7 ОТС;
  - п. 11.3.2. часть 2 ОТС в отношении оплаты «расходов по командировке».

Лист согласования прилагается.

Центральный Совет

Горно-металлургического  
профсоюза России

Председатель профсоюза

М.В. Тарасенко

Общероссийское отраслевое  
объединение работодателей

«Ассоциация промышленников

горно-металлургического комплекса

России

Исполнительный директор

А.М. Окуньков