



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ
СОГЛАШЕНИЕ
ПО УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2010 – 2012 ГОДЫ**

**Российский независимый профсоюз
работников угольной промышленности**

**Некоммерческое партнерство
«Горнопромышленники России»**

Председатель

Президент



И.И. Мохначук



Ю.Н. Малышев

г. Москва

С ДОПОЛНЕНИЯМИ

Открытое акционерное общество
«Сибирская Угольная Энергетическая
Компания»

Генеральный директор



В.В. Рашевский

Открытое акционерное общество
«Мечел»

Вице-президент



Е.В. Селиванова

Открытое акционерное общество
«Белон»



В.В. Иванов

Общероссийское отраслевое объединение
работодателей «Ассоциация про-
мышленников горно-металлургичес-
кого комплекса России»

Исполнительный директор



А.М. Окуньков

Общество с ограниченной
ответственностью
«Холдинг Сибуглемет»



И.А. Тихонова

Закрытое акционерное общество
«Стройсервис»



И.В. Тудаков

Общество с ограниченной
ответственностью «Шахтоуправление
Прокопьевское»



Г.В. Башинская

Закрытое акционерное общество
«Распадская угольная компания»



О.В. Акинина

Закрытое акционерное общество
«Волчанский уголь»

Заместитель генерального
директора



И.В. Делибалтов

Открытое акционерное общество
«Шахтоуправление «Интинская
угольная компания»

Генеральный директор



Д.Н. Добычин

Открытое акционерное общество
«Красноярсккрайуголь»



И.Н. Иванов

Общество с ограниченной
ответственностью «Управляющая
компания Промуглесбыт»

Генеральный директор



А.Ю. Глазырин

Открытое акционерное общество
«Русский Уголь»

Генеральный директор



Т.М. Матиев

Открытое акционерное общество
«Угольная компания «Кузбассразрез-
уголь»



Н.В. Петрова

Общество с ограниченной
ответственностью «Компания
«Востсибуголь»



Я.В. Донская

Открытое акционерное общество
Холдинговая Компания «СДС – Уголь»

Генеральный директор



В.П. Баскаков

Открытое акционерное общество
«Военизированная горноспасательная,
аварийно-спасательная часть»



А.П. Жолус

Открытое акционерное общество
«РУСУГЛЕМАШ»

Генеральный директор



С.В. Козлов

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Федеральное отраслевое соглашение¹ является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в организациях² угольной промышленности³, а также в иных организациях независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, осуществляющих деятельность в угольной промышленности и подписавших или присоединившихся к Соглашению после его заключения, заключенным в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральным законодательством, а также Конвенциями МОТ, действующими в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения⁴ являются: работники Организаций в лице их полномочного представителя - Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности⁵ и работодатели в лице их полномочных представителей⁶.

1.3. Предметом Соглашения является обеспечение Сторонами выполнения взятых на себя обязательств по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях.

1.4. Действие Соглашения распространяется на:

- работодателей, заключивших Соглашение;
- работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения;
- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными выше.

1.5. Положения Соглашения обязательны при заключении коллективных договоров (соглашений), а также при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров. Условия трудовых договоров, заключаемых с работниками Организаций, не должны противоречить положениям настоящего Соглашения.

1.6. Соглашение вступает в силу с 1 января 2010 года и действует до заключения нового, но не более трех лет.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

¹ В дальнейшем – «Соглашение»

² В дальнейшем – «Организации»

³ Понятие «угольная промышленность» включает в себя:

- организации: по добыче и переработке угля (сланца); технологически связанные с организациями по добыче, переработке и транспортировке угля (сланца), осуществляющие свою деятельность на промышленных площадках угольных шахт, разрезов и обогатительных фабрик; горного машиностроения; шахтного строительства; науки и научного обслуживания добычи и переработки угля (сланца), шахтного строительства, угольного машиностроения; по социально-культурному и медицинскому обслуживанию работников вышеуказанных организаций; ликвидируемые организации;

- угольные компании;

- военизированные горноспасательные, аварийно-спасательные части (ВГСЧ);

- средние технические (специальные) учебные заведения, готовящие кадры для угольной и сланцевой промышленности, угольного машиностроения и шахтного строительства.

⁴ В дальнейшем - «Стороны»

⁵ В дальнейшем – «Профсоюз»

⁶ В дальнейшем – «Работодатели»

Стороны выстраивают свои отношения на принципах социального партнерства, которое представляет собой способ совмещения интересов работников и Работодателей, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания.

Социальное партнерство направлено на социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости, улучшение качества условий труда и жизни работников (членов их семей), совершенствование социального страхования и представляет собой систему мероприятий, позволяющих представителям Работодателей и работников (Профсоюзу) совместно участвовать в разработке и осуществлении согласованной социально-экономической политики как на федеральном, так и на локальном уровнях путём заключения:

- Федерального отраслевого соглашения;
- региональных, территориальных и иных соглашений⁷;
- коллективных договоров в Организациях.

2.1. Стороны обязуются соблюдать следующие принципы социального партнерства:

- доверительное сотрудничество и предупреждение социальных конфликтов;
- уважение взаимных интересов;
- согласование своих позиций и действий по вопросам, связанным с осуществлением мероприятий по повышению экономической эффективности деятельности Организаций, являющейся базой для обеспечения выполнения Соглашения, коллективных договоров и соглашений;
- соблюдение Сторонами (их представителями) норм действующего законодательства Российской Федерации и выполнение обязательств по Соглашению, коллективным договорам и соглашениям;
- ответственность Сторон (их представителей) за невыполнение по их вине Соглашения, коллективных договоров и соглашений.

2.2. Стороны устанавливают следующие основополагающие формы социального партнерства:

2.2.1. Обязательность ведения коллективных переговоров по разработке и заключению коллективных договоров во всех Организациях, соглашениях.

2.2.2. Проведение взаимных консультаций представителей Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, выполнения Соглашения, коллективных договоров и соглашений.

2.2.3. Участие представителей Профсоюза в разработке и осуществлении планов социально-экономического развития Организаций и других социально значимых документов.

2.2.4. Согласование с соответствующим органом Профсоюза проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников Организаций.

В случае если соответствующий орган Профсоюза не согласовал проект локального нормативного акта в течение пяти рабочих дней, Работодатель

⁷ В дальнейшем – «соглашения»

может направить проект локального нормативного акта в соответствующий вышестоящий орган Профсоюза, который в течение пяти рабочих дней должен согласовать проект либо дать мотивированный отказ.

2.2.5. Участие представителей Профсоюза в управлении Организациями.

2.2.6. Представление Сторонами (их представителями) в согласованном порядке и объемах взаимной информации по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы работников.

2.2.7. Участие представителей Сторон в рассмотрении вопросов, не включенных в Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

2.2.8. Формирование органов по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, ведению коллективных переговоров по разработке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, коллективных договоров и соглашений, урегулированию возникающих споров в рамках комиссий по ведению коллективных переговоров по разработке и заключению Соглашения, коллективных договоров и соглашений, внесению в них дополнений и изменений.

2.3. Конкретизация форм и порядок взаимодействия Сторон (их представителей) отражаются в коллективных договорах и соглашениях.

2.4. Стороны обязуются совместно добиваться:

- укрепления экономического и финансового положения Организаций через проведение государственной политики, обеспечивающей действенную защиту их интересов на внутреннем и внешнем рынках;
- формирования целостной системы законодательных и иных нормативных правовых актов, регулирующих сбалансированную деятельность организаций отраслей топливно-энергетического комплекса, призванной обеспечить реализацию энергетической стратегии государства с учетом перехода на угольное сырьё и рационального использования вовлеченных в процесс производства продукции ресурсов;
- совершенствования законодательной, нормативной правовой базы реструктуризации угольной промышленности;
- достижения высокопроизводительного труда и повышения эффективности производства;
- обеспечения роста реальной заработной платы и совершенствования её структуры;
- создания единой системы учета, анализа и мониторинга социальных затрат Работодателей с целью постоянного контроля над социальными расходами.

2.5. Обязательства Сторон Соглашения:

- выполнять Соглашение, коллективные договоры и соглашения;
- обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Организациях, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в Организациях;
- проводить собрания (конференции) работников с обязательным рассмотрением итогов выполнения Сторонами за определенный период настоящего и иных соглашений, коллективных договоров, с рассмотрением информации Работодателей (их представителей) о состоянии и перспективах развития Организаций, о состоянии условий и охраны труда,

производственного травматизма и профессиональных заболеваний, о решении социальных вопросов в Организациях.

2.5.1. Работодатели (их представители) обязуются:

- обеспечить для работников прозрачность проводимой социально-экономической политики в Организациях;
- создать условия труда, отвечающие требованиям охраны труда и промышленной безопасности;
- в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации принять меры к должностному лицу, по вине которого нарушаются или не выполняются условия Соглашения, коллективных договоров и соглашений.

2.5.2. Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе Организаций и мобилизации трудовых коллективов на выполнение согласованных мероприятий, направленных на преодоление возникающих социально-экономических проблем и снижению социальной напряженности;
- не организовывать в период действия Соглашения забастовок по включенным в него вопросам при условии выполнения Работодателями обязательств;
- проводить разъяснительную работу в трудовых коллективах и через средства массовой информации о положении дел в угольной промышленности (Организациях) и социальном партнерстве, о правах и обязанностях работников.

2.6. Содержание и условия коллективных договоров (соглашений) не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.7. Стороны обязуются в месячный срок с момента представления рассмотреть проекты нормативных правовых актов для реализации Соглашения.

2.8. Вопрос о гарантиях и компенсациях, предоставляемых лицам, участвующим в коллективных переговорах, при подготовке проектов соглашений, заключаемых на всех уровнях социального партнерства, и коллективных договоров, а также специалистам, приглашенным для участия в этой работе, решается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективными договорами и соглашениями.

Командировочные расходы, связанные с участием полномочных представителей работников в коллективных переговорах, компенсируются за счет Работодателей по нормам, действующим в Организациях.

2.9. В целях динамичного развития Организаций Стороны вводят критерии эффективности системы социального партнерства:

- реальное повышение благосостояния и жизненного уровня работников;
- улучшение организации производства, состояния условий и охраны труда;
- обеспечение стабильного уровня занятости в Организациях;
- снижение остроты социальных конфликтов и пути их разрешения;

- соблюдение действующего законодательства Российской Федерации, выполнение Соглашения, коллективных договоров и соглашений.

2.10. Стороны договорились ежегодно обеспечивать проведение торжественного празднования «Дня шахтера» по согласованным программам.

2.11. Постоянный контроль за исполнением Соглашения осуществляется Сторонами, для чего Стороны обязуются:

- разработать в случае необходимости и осуществить организационные мероприятия по его выполнению;
- предоставлять друг другу необходимую информацию по согласованному в Организационных перечнях;
- рассматривать итоги выполнения Соглашения на совместном заседании Отраслевой комиссии с подготовкой сводной информации о выполнении Соглашения за соответствующий период согласно приложению № 2.

2.12. Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации за выполнение обязательств по Соглашению. Не допускается односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение условий Соглашения.

2.13. В рамках совместных действий Сторон с органами государственной власти Стороны обязуются принимать участие в обсуждении вопросов социально-экономического развития угольной промышленности, проблем реализации мероприятий социального блока реструктуризации угольной промышленности и принятии по ним соответствующих решений на совещаниях и других мероприятиях, проводимых в министерствах, ведомствах, учреждениях как на федеральном уровне, так и в субъектах Российской Федерации, администрациях шахтёрских городов (поселков).

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения в Организационных регулируются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективными договорами и соглашениями, а также трудовыми договорами.

РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.2. Продолжительность рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени работников, занятых на подземных работах, устанавливается 30 часов в неделю, если иное не предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и не согласовано с Центральным комитетом Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности.

3.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени (рабочей недели, смены) устанавливается коллективным договором, соглашением.

3.1.4. В состав рабочего времени горных мастеров, кроме периода занятости на подземных (открытых) работах, включается время выдачи наряда и отчета о работе, но не более одного часа в смену. Для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени.

3.1.5. Продолжительность времени, связанного с исполнением работником трудовых обязанностей, включает в себя время работы (смены) и время, связанное с производством.

Время, связанное с производством на подземных, открытых и других видах работ включает:

- время на получение наряда (выдача наряда);
- время на санитарно-бытовое обслуживание (нахождение в АБК для переодевания и мытья, получения и сдачи средств индивидуальной защиты и приборов контроля, питьевой воды, горячего питания, сухого пайка и т.п.);
- время передвижения к стволу и обратно на поверхности шахты (для открытых работ – к месту работы и обратно);
- время ожидания спуска в шахту (с момента прихода к стволу до момента входа в клеть);
- время передвижения от ствола к месту работы и обратно в подземных выработках;
- время передвижения к месту работы на разрезах.

3.1.6. Нормативы времени, связанного с производством, оговариваются в коллективных договорах, соглашениях. Время, связанное с производством, суммарно должно составлять не более двух часов в смену.

3.1.7. Привлечение работников к сверхурочным работам производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель должен принимать своевременные меры, направленные на ограничение указанных работ.

Конкретный порядок и условия привлечения работника к сверх-урочным работам оговариваются в коллективных договорах, соглашениях.

3.1.8. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях⁸, а также в районах Севера, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с соответствующим органом Профсоюза. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.9. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающим в вышеуказанных районах и имеющим детей до 16 лет,

⁸ В дальнейшем – «районы Севера»

предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

3.1.10. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха в Организациях, дополнительные по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации трудовые гарантии для работников или отдельных категорий работников, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, предусматриваются в правилах внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к коллективному договору, или утверждаются локальным нормативным актом, принятым по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

3.1.11. По согласованию с соответствующим органом Профсоюза:

- утверждаются графики сменности, регулируется предоставление выходных дней работникам в условиях непрерывного производства;
- допускается суммированный учет рабочего времени;
- устанавливается перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах;
- устанавливается очередность предоставления отпусков, с согласия работника допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год, а также деление его на части.

3.1.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.1.13. В соответствии с действующими нормативными правовыми актами, регулирующими время отдыха работников, Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;
- с ненормированным рабочим днем;
- в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

В случае отмены или изменения, а также вступления в силу новых нормативных правовых актов, регулирующих предоставление ежегодных дополнительных отпусков, за работниками сохраняется установленная на 1 января 2010 года продолжительность ежегодных дополнительных отпусков на всё время работы у Работодателя на данном рабочем месте в соответствующей должности (профессии, специальности) до получения результатов очередной аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой в порядке, утвержденном Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации. В период аттестации рабочих мест Стороны вступают в коллективные переговоры в целях выработки новой редакции настоящего пункта, стремясь обеспечить сохранение гарантий, действующих на момент заключения Соглашения.

3.1.14. До принятия соответствующего постановления Правительства Российской Федерации порядок подсчета стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и

(или) опасными условиями труда, устанавливается в коллективных договорах, соглашениях.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска включается время простоя не по вине работника, оформленное в установленном порядке, при условии нахождения работника во вредных и (или) опасных условиях труда.

3.1.15. По желанию работника Работодатель обязан предоставить (помимо предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации случаев) отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней в случаях:

- свадьбы детей работников;
- других случаях, оговоренных в коллективных договорах, соглашениях.

Работнику - одному из родителей учащихся первых классов (опекуну, попечителю, приемному родителю) предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы первого сентября (другое число первого дня учебного года).

3.1.16. Работникам в качестве компенсации предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям - 8 календарных дней.

3.1.17. Последнее воскресенье августа - профессиональный праздник «День шахтера» - нерабочий день.

ОПЛАТА И МОТИВАЦИЯ ТРУДА

3.2.1. С 1 января 2010 года устанавливается минимальная месячная тарифная ставка для рабочих I разряда, занятых на подземных работах в Организациях (в том числе на горно-капитальных работах, работах по ликвидации шахт, дренажных шахт разрезов), в размере 5252 рубля в месяц.

Минимальная тарифная ставка (оклад) включает в себя размер повышения оплаты труда работников, занятых на подземных работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за исключением работ, оговоренных в пункте 3.2.2 Соглашения и приложении № 1.

В размер минимальной тарифной ставки (оклада) не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в особых климатических условиях.

3.2.2. Минимальный размер месячной тарифной ставки для рабочих I разряда, занятых на подземных работах в Организациях (в том числе на горно-капитальных работах, работах по ликвидации шахт, дренажных шахт разрезов), является основой для установления минимальных размеров тарифных ставок (окладов) всех профессионально-квалификационных групп работников, видов деятельности и работ, включая непромышленную сферу и научные Организации, при этом рекомендуется применять сложившиеся пропорции в

уровнях тарифных ставок (окладов) и межразрядные коэффициенты согласно сборнику «Минимальные уровни оплаты труда работников угольной промышленности Российской Федерации с 1 января 2007 года» (ФГУП «ЦНИЭИ уголь»).

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Перечни тяжелых работ и работ с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче угля (сланца), при выполнении которых труд работников оплачивается по повышенным тарифным ставкам и должностным окладам; профессий и должностей работников, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, которым устанавливаются повышенные тарифные ставки и должностные оклады, применяются согласно приложению № 1.

Для рабочих, занятых в очистных, подготовительных и горно-капитальных забоях шахт и в разрезах на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, тарифные ставки повышаются:

- по I группе на десять процентов;
- по II группе на двадцать процентов.

Минимальные должностные оклады руководителей и специалистов, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, повышаются на десять процентов.

Вышеперечисленные повышения являются компенсациями за условия труда на подземных и открытых горных работах, оговоренных в приложении № 1 к Соглашению.

В коллективных договорах могут устанавливаться более высокие уровни тарифных ставок (окладов) по группам.

3.2.3. Стороны считают необходимым внести в план НИОКР Министерства энергетики Российской Федерации заявку на разработку нового сборника «Минимальные уровни тарифных ставок (окладов) рабочих, должностных окладов руководителей и специалистов угольной промышленности Российской Федерации», исходя из положений пунктов 3.2.1 и 3.2.2 Соглашения.

3.2.4. В целях повышения заработной платы работников в Организациях производится регулярная (ежеквартальная) индексация, исходя из индекса роста потребительских цен на основании данных Федеральной службы государственной статистики:

- для рабочих – действующих тарифных ставок (окладов) в Организациях;
- для руководителей, специалистов и служащих – минимальных окладов, установленных сборником «Минимальные уровни оплаты труда работников угольной промышленности Российской Федерации с 1 января 2007 года» и увеличенных на индексы роста потребительских цен за период с 1 апреля 2007 года по 1 января 2010 года, опубликованные Федеральной службой государственной статистики.

В соглашениях, коллективных договорах может быть принят иной порядок индексации, обеспечивающий более высокий уровень заработной платы (тарифных ставок, окладов).

3.2.5. Минимальный размер заработной платы работникам устанавливается в порядке, оговоренном в коллективных договорах (соглашениях), но не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

3.2.6. Нормативное время передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно работников угольной (сланцевой) промышленности и шахтного строительства, постоянно занятых на подземных работах, не входит в продолжительность рабочего времени и оплачивается согласно действующему законодательству Российской Федерации. Более высокая оплата может предусматриваться коллективным договором (соглашением), если время передвижения превышает нормативное.

Для работников, занятых на открытых горных работах, нормативное время доставки от места получения наряда к месту работы и обратно, не входит в продолжительность рабочего времени, за него может устанавливаться доплата по нормам, предусмотренным коллективными договорами, соглашениями.

В коллективных договорах Организаций, соглашениях может предусматриваться оплата других периодов времени, связанного с производством.

Если время, связанное с производством, превышает нормативное (два часа), то время превышения подлежит оплате в порядке, установленном в коллективных договорах, соглашениях.

3.2.7. К тарифным ставкам (окладам) устанавливаются доплаты и надбавки, виды и размеры которых оговариваются в положении об оплате труда или иных локальных нормативных актах, принятых по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

3.2.8. Работникам Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, выплачиваются районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате.

Районный коэффициент выплачивается также работникам Организаций, расположенных в местностях, на территории которых установлен районный коэффициент к заработной плате.

Районный коэффициент и процентные надбавки начисляются на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.2.9. Работникам в возрасте до 30 лет (молодежи) выплачивается процентная надбавка к месячной заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах, в которых начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

3.2.10. В коллективных договорах, соглашениях оговаривается порядок оплаты времени простоя.

Время простоя по вине Работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.2.11. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.2.12. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере не менее 1/21 от МРОТ (минимального размера оплаты труда, установленного по Российской Федерации), с начислением на него районного коэффициента и северных надбавок. Конкретный размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с соответствующим органом Профсоюза, трудовым договором.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

3.2.13. Работникам Организаций выплачивается премия согласно положению о премировании, являющимся локальным нормативным актом, принятым по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

3.2.14. Работникам Организаций выплачивается вознаграждение за выслугу лет согласно положению о вознаграждении за выслугу лет, которое является частью коллективного договора.

3.2.15. В коллективных договорах может предусматриваться выплата работникам вознаграждения по итогам работы Организаций за год.

3.2.16. Формирование систем нормирования труда, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в Организациях осуществляется в соответствии с коллективными договорами.

3.2.17. При введении новых норм труда работники извещаются не позднее чем за два месяца до их предполагаемого введения.

IV. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1. Создание здоровых и безопасных условий труда для работников, а также проведение профилактических мероприятий по сохранению их жизни и здоровья является одним из приоритетных направлений деятельности Сторон.

4.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасные и здоровые условия труда для работников, нормальное санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое их обслуживание, а также организацию контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;
- необходимые условия для организации и проведения комплекса лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также контролирует посещение работниками процедур;
- своевременную разработку правил и инструкций по охране труда, работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с нормативными правовыми актами.

Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

4.3. Работодатель обязуется организовать функционирование здравпунктов в Организации.

4.4. Стороны считают необходимым проводить разработку и внедрение современных технических средств по обеспечению безопасности при производстве работ.

4.5. Работодатель разрабатывает годовой Комплексный план улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, согласовав его с соответствующим органом Профсоюза. Комплексный план является неотъемлемой частью коллективного договора.

Подведение итогов выполнения Комплексных планов проводится ежеквартально.

Работодатель обеспечивает финансирование лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

4.6. Работодатель обязан регулярно в сроки, определенные требованиями нормативных правовых актов и коллективным договором, проводить аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией организации работ по охране труда в Организации с включением в состав аттестационной комиссии представителей соответствующего органа Профсоюза.

Результаты аттестации используются для разработки и выполнения мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда, а также обоснования предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7. В Организациях надзор и контроль за соблюдением требований нормативных правовых актов по охране труда осуществляется федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение

государственного надзора и контроля, а также технической инспекцией труда Профсоюза.

Для выполнения этих функций за технической инспекцией труда Профсоюза закрепляется право выдачи должностным лицам обязательных для исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений правил и норм охраны труда.

За технической инспекцией труда Профсоюза сохраняется право участвовать в проведении экспертизы проектов строящихся (реконструируемых) объектов производственного, социально-бытового назначения и, при необходимости, ставить вопрос об обязательном внесении в них соответствующих изменений и дополнений.

Непосредственно в Организациях общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области условий и охраны труда на рабочих местах осуществляют уполномоченные по охране труда и экологии, представители первичных организаций Профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда.

4.8. Работодатель за счет собственных средств проводит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников на основании соответствующих медицинских заключений (направлений) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров (обследований).

Работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

Работодатель предоставляет другую работу работникам, имеющим по результатам медосмотров медицинские противопоказания для выполнения ранее выполняемых ими работ.

Соответствующий орган Профсоюза контролирует своевременность проведения медицинских осмотров (обследований).

Соответствующий орган Профсоюза контролирует обеспечение Работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам Организаций при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляет интересы работников в отношениях с лечебно-профилактическими учреждениями.

4.9. Постановления по вопросам охраны труда и здоровья работников, вынесенные соответствующим органом Профсоюза, в части выполнения Комплексного плана обязательны к исполнению Работодателями.

4.10. При не обеспечении безопасных условий труда на рабочем месте работник вправе отказаться от выполнения работ на данном рабочем месте. Форма и порядок отказа работника от выполнения работ в данной ситуации оговариваются в коллективных договорах, соглашениях.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев,

предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения к дисциплинарной ответственности.

При не обеспечении безопасных условий труда допускается проведение работ только по устранению выявленных нарушений Правил техники безопасности.

Работы, связанные с ликвидацией аварий и созданием безопасных условий труда, проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни работников, осуществляются на основании специальных договоров между Работодателем и работником. Основные положения таких договоров, включая оплату труда, вид и размер компенсаций, режим работы, порядок их заключения и действия, оговариваются в коллективных договорах.

4.11. В тех случаях, когда Работодатель по обоснованным технологическим причинам не может в полном объеме обеспечить соблюдение гигиенических нормативов на рабочих местах, он должен (в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения») обеспечить безопасность для здоровья человека выполняемых работ посредством выполнения разработанного по согласованию с соответствующим органом Профсоюза комплекса защитных мероприятий (организационных, санитарно-гигиенических, ограничения по времени воздействия фактора на работника - рациональные режимы труда и отдыха, средства индивидуальной защиты и др.).

Для работников, выполняющих такие работы, могут устанавливаться доплаты и надбавки к тарифной ставке (окладу) за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, согласованных с соответствующим органом Профсоюза либо оговоренных в коллективных договорах (соглашениях).

4.12. При необходимости Работодатель проводит профессиональное обучение рабочих, не имеющих профессии, стажировки, переподготовку, повышение квалификации.

Работники Организации, в том числе руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и промышленной безопасности, проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности согласно действующим нормативным правовым актам 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 и промышленной безопасности.

Лица, не прошедшие в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности, к работе не допускаются.

4.13. Работодатель обязуется создать в Организации службу охраны труда и промышленной безопасности и укомплектовать ее соответствующими специалистами.

4.14. Уполномоченный соответствующего органа Профсоюза по охране труда и экологии осуществляет в Организации контроль за соблюдением требований охраны труда, норм и правил техники безопасности, промсанитарии, законодательства по охране труда и экологии согласно утвержденному Положению об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда и экологии.

Уполномоченные лица Профсоюза по охране труда и экологии освобождаются от основной работы для инспекторских проверок, а также для обучения по вопросам охраны труда. Конкретное количество дней, порядок освобождения от основной работы и мотивация оговариваются в коллективном договоре.

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

4.15. Стороны считают необходимым сформировать в Организации совместные комитеты (комиссии) по охране труда из числа представителей соответствующего органа Профсоюза, представителей Работодателя и обеспечить их работу.

Работодатель обеспечивает работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической литературой, документацией, организует обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда.

4.16. При расследовании аварий и инцидентов, проводимом в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 1997 года № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», в состав комиссии по их расследованию, а также в состав комиссий по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве в обязательном порядке включаются главные технические (технические) инспектора труда Профсоюза, председатели и уполномоченные по охране труда и экологии соответствующих органов Профсоюза.

4.17. В состав комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-бытового назначения, а также по промышленным

испытаниям оборудования включаются представители соответствующего органа Профсоюза.

4.18. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профи-лактического питания и витаминных препаратов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями.

Выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменному заявлению работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и при условии, что такая замена предусмотрена коллективным договором, соглашением.

В коллективных договорах, соглашениях может предусматриваться порядок и условия работы пунктов горячего питания для работников, занятых на открытых и подземных горных работах.

4.19. Работодатель не применяет труд женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда согласно соответствующим перечням таких видов работ, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

4.20. В состав комиссии по проверке знаний по охране труда и промышленной безопасности у работников Организации включаются представители соответствующего органа Профсоюза.

4.21. Организации по добыче (переработке) угля (горючих сланцев) независимо от их форм собственности подлежат обязательному аварийно-спасательному обслуживанию, которое обеспечивается военизированными горноспасательными, аварийно-спасательными частями на договорной основе.

Стороны считают, что на горных работах в случае возникновения аварии, несчастных случаев на производстве должна быть обеспечена гарантированная помощь военизированных горноспасательных, аварийно-спасательных частей, в том числе экстренная медицинская помощь.

4.22. Финансирование деятельности военизированных горноспасательных, аварийно-спасательных частей осуществляется в соответствии с заключенными договорами.

Стороны считают необходимым оказание государственной поддержки в части финансирования содействия обеспечения постоянной боеготовности военизированных горноспасательных, аварийно-спасательных частей.

4.23. Наряду со страховым обеспечением по обязательному социальному страхованию Стороны считают целесообразным осуществлять дополнительное добровольное страхование работников Организаций, включая следующие виды такого страхования:

- страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- медицинское страхование.

4.24. Работодатель совместно с соответствующим органом Профсоюза организует работу комиссии по социальному страхованию в соответствии с

Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию.

Права, гарантии и обязанности членов комиссии оговариваются в коллективных договорах или в Положении о комиссии по социальному страхованию Организации.

СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ИНСТРУМЕНТ

4.25. Работодатель обязан бесплатно обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными в установленном порядке типовыми отраслевыми нормами, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам, а также за счет собственных средств обеспечить хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

Стороны считают необходимым с учетом финансово-экономического положения Организации устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

Конкретный перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, в том числе выдаваемых сверх установленных норм, а также срок их носки и условия выдачи определяются в каждом конкретном случае в зависимости от условий труда и профессиональной принадлежности работника и оговариваются в коллективном договоре.

В случае несвоевременного обеспечения работников спецодеждой по вине Работодателя нормативный срок носки вновь выданной спецодежды исчисляется с полагающегося срока получения.

4.26. Полотенце и туалетное мыло выдаются бесплатно. Нормы их выдачи оговариваются в коллективном договоре.

4.27. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, необходимые в процессе труда, выдаются работнику бесплатно.

4.28. При невозможности обеспечения работника инструментом в полагающемся по технологии комплекте, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в установленные нормативные сроки работнику предоставляется право приобретения инструментов и сертифицированных средств индивидуальной защиты за свой счет.

Работодатель обязан компенсировать работнику произведенные затраты на условиях, определенных в коллективном договоре.

Запрещается работа без соответствующих спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

4.29. В случае не обеспечения работников в установленные сроки спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты они вправе отказаться от выполнения работ, что не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания. При этом Работодатель обязан

оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Форма и порядок отказа работников от выполнения работ в данной ситуации оговариваются в коллективных договорах, соглашениях.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодатели своевременно и в полном объеме перечисляют в Пенсионный фонд Российской Федерации страховые и накопительные части трудовой пенсии по старости на счета работников Организаций.

5.2. Наряду с обязательным пенсионным страхованием Стороны считают целесообразным осуществлять дополнительное добровольное негосударственное пенсионное обеспечение работников в соответствии с Положениями, действующими в Организациях и согласованными с соответствующим органом Профсоюза.

5.3. Работодатель обеспечивает выплату работникам, получившим право на пенсионное обеспечение (право выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации), единовременного вознаграждения в размере не менее 15 % среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР), при этом указанные выплаты осуществляются в сроки и в порядке, определенные в соответствии с Положением, разработанным совместно соответствующим органом Профсоюза и Работодателем. Положением может быть предусмотрена выплата данного вознаграждения как непосредственно Работодателем, так и через негосударственные пенсионные фонды и (или) страховые компании.

5.4. В случае установления впервые работнику, занятому в Организациях, осуществляющих добычу (переработку) угля (сланца), утраты профессиональной трудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания в счет возмещения морального вреда Работодатель обеспечивает выплату единовременной компенсации из расчета не менее 20% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности (с учетом суммы единовременного пособия, выплачиваемого из Фонда социального страхования Российской Федерации) в порядке, оговоренном в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принятом по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

В случае, когда ответственность за причинение вреда здоровью работника в виде профессионального заболевания возложена на несколько организаций, Работодатель несет долевую ответственность, которая определяется пропорционально степени вины работодателей. При этом в коллективных договорах (соглашениях) или локальных нормативных актах, принятых по согласованию с соответствующим органом Профсоюза, предусматриваются случаи, при которых Работодатель принимает на себя ответственность по выплатам за иные организации.

В коллективных договорах других Организаций предусматриваются положения о выплате работникам компенсаций за утрату ими профессио-

нальной трудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания.

5.5. Конкретный комплекс мер в возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей, устанавливается в коллективном договоре, соглашении.

5.6. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья, Работодатель обеспечивает сверх установленного действующим законодательством Российской Федерации размера возмещения вреда в порядке, оговоренном в коллективном договоре, соглашении:

- оплату всех расходов на погребение (порядок и размер расходов оговаривается в коллективных договорах и соглашениях);

- выплату семье погибшего (умершего вследствие трудового увечья), проживавшей совместно с ним, единовременного пособия в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка в счет возмещения морального вреда;

- выплату каждому члену семьи погибшего (умершего), находившемуся на его иждивении, единовременного пособия в размере средней годовой заработной платы, исчисленной из заработной платы за последние три года, но не менее чем в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

В Организациях, где действует договор дополнительного страхования от несчастных случаев, условия которого согласованы с соответствующим органом Профсоюза, заключенный на средства Работодателя, в случае гибели работника при обстоятельствах, подпадающих под действие этого договора, членам семьи погибшего страховой компанией выплачивается сумма в виде страхового возмещения. В этом случае, выплаты, предусмотренные абзацами 3-4 настоящего пункта, не производятся.

В случае, когда сумма, причитающаяся к возмещению членам семьи погибшего, рассчитанная в соответствии с абзацами 3-4 настоящего пункта, превышает сумму страхового возмещения, Работодатель производит доплату до расчетной суммы сверх суммы страхового возмещения.

В целях исполнения настоящего пункта под семьей работника понимается: супруг (супруга), дети (в том числе усыновленные, удочеренные) в возрасте до 18 лет (в случае обучения по дневной форме обучения – до 23 лет), родители, находящиеся на его (её) иждивении.

5.7. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве Работодатель по согласованию с соответствующим органом Профсоюза помимо выплат, установленных действующим законодательством Российской Федерации и Соглашением, оказывает материальную и иную помощь семье, детям погибшего в размере, порядке и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях) или локальных нормативных актах, принятых по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

5.8. В случае естественной смерти работника, наступившей при исполнении им трудовых обязанностей, Работодатель в порядке, оговоренном в коллективном договоре, соглашении:

- оплачивает расходы, связанные с погребением;
- выплачивает семье умершего, проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка.

В случае смерти работника, наступившей по причине, не связанной с исполнением им трудовых обязанностей, семье умершего, проживавшей совместно с ним, выплачивается единовременное пособие в размере не менее среднемесячной заработной платы умершего.

5.9. Доставка работников на работу и обратно осуществляется транспортом, предоставляемым Работодателем, если жилье работника находится на расстоянии более 3 км от Организации и отсутствует общественный транспорт.

Порядок организации доставки работников на работу и обратно оговаривается в коллективном договоре, соглашении.

Время на перевозку определяется графиком и не должно превышать двух часов сверх установленной в Организации продолжительности рабочей смены на поверхности, а для подземных работников - двух часов сверх времени от начала наряда до момента выхода из бани по окончании работы.

При вынужденном превышении двухчасового ограничения по доставке работников транспортом, предоставляемым Работодателем, за время сверх установленного ограничения Работодатель может производить доплаты этим работникам из расчета тарифных ставок (окладов), если в коллективном договоре, соглашении не предусмотрены другие виды компенсаций.

В случае недоставки работников к месту работы транспортом, предоставляемым Работодателем, оплата производится в соответствии с коллективными договорами, соглашениями.

5.10. В Организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работодатель оплачивает работникам и членам их семей один раз в 2 года стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным легковым (кроме такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов на человека.

В Организациях, расположенных в районах республик Бурятии, Хакасии, а также Приморского, Хабаровского, Красноярского и Забайкальского краев, Амурской, Иркутской, Кемеровской областей, не вошедших в перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, Работодатель производит один раз в три года оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации работника и членов его семьи к месту использования ежегодного отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным легковым (кроме такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов на человека.

Проезд в отпуск и обратно работников и членов их семей оплачивается из расчета минимальной стоимости билета, действующей на соответствующем направлении:

- при следовании железнодорожным транспортом – не выше стоимости проезда в купейном вагоне;
- при следовании воздушным транспортом – не выше стоимости авиа перелета эконом классом;
- при следовании водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- при следовании работника на личном легковом (кроме такси) транспорте, в случае отсутствия на части маршрута автомобильной дороги – не выше стоимости одного места для легковой автомашины на железнодорожной платформе (пароме) или стоимости авиа перелета одного человека на соответствующем участке маршрута.

Оплата проезда в отпуск и обратно производится перед отъездом в отпуск.

Оплата проезда в отпуск и обратно членам семьи производится независимо от времени использования и места проведения отпуска работника и членов его семьи в одном календарном году.

Работникам Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Конкретный размер и порядок выплаты компенсаций по транспортным расходам оговаривается в коллективных договорах, соглашениях. При этом Работодатель обеспечивает выдачу аванса не менее чем за 30 дней до начала отпуска для приобретения билета по наименьшей стоимости проезда.

В целях исполнения настоящего пункта под членами семьи понимается: супруг (супруга) работника и его дети (в том числе усыновленные, удочеренные) до 18 лет (в случае прохождения обучения по дневной форме обучения – до 23 лет).

5.11. Работникам, прекратившим трудовые отношения с Работодателем в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, и переселяющимся из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей к новому месту жительства, Работодатель оплачивает стоимость проезда работника и членов его семьи и провоза багажа в порядке, оговоренном в коллективном договоре, соглашении и (или) локальном нормативном акте, принятом по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

5.12. В случае временной нетрудоспособности работника Работодатель оплачивает первые два дня нетрудоспособности из расчета не ниже размера, установленного порядком оплаты дней нетрудоспособности.

5.13. В соглашениях, коллективных договорах могут предусматриваться положения о выделении Организациями средств на обеспечение социальной поддержки работников, уволенных из этих Организаций в связи с сокращением

численности или штата работников и состоящим на учёте в службе занятости; пенсионеров; инвалидов; членов семей погибших или умерших работников.

5.14. Среднемесячный заработок для выплаты единовременных пособий, вознаграждений и компенсаций, установленных Соглашением, исчисляется в соответствии с порядком, оговоренным в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принятом по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ, СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

Организационные мероприятия

5.15. Работодатели считают целесообразным разрабатывать совместно с соответствующими органами Профсоюза программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией Организации, с необходимым финансированием мероприятий по переобучению, переподготовке работников и созданию новых рабочих мест.

5.16. Работодатели обеспечивают соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации по своевременному извещению работников, соответствующих органов Профсоюза и служб занятости о предстоящем высвобождении работников из Организаций с представлением необходимых документов.

Если иное не предусмотрено соглашениями, предельными критериями массового увольнения работников по инициативе Работодателя считаются следующие:

- для Организаций со списочной численностью работников до 1000 человек включительно:

Списочная численность работников	30 дней	60 дней	90 дней
1-200 чел.	30 чел.	60 чел.	120 чел.
201-500 чел.	40 чел.	80 чел.	160 чел.
501-1000 чел.	50 чел.	100 чел.	200 чел.

- для Организаций со списочной численностью работников свыше 1000 человек:

Списочная численность работников	30 дней	90 дней	180 дней
1001 и более	5%	10%	15%

Гарантии и компенсации высвобождаемым работникам

5.17. Предоставление предполагаемому к увольнению работнику времени для поиска работы на условиях и в порядке, оговоренных в коллективных договорах, соглашениях.

5.18. Предоставление преимущественного права приема на работу в Организацию работникам, уволенным из Организации (при наличии вакансий с учетом их квалификации и компетенции).

5.19. Выплата увольняемым работникам выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства согласно действующему законодательству Российской Федерации.

5.20. Выплата работникам предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации), увольняемым из Организации в связи с ее ликвидацией, сокращением численности или штата работников (имеющим на день увольнения стаж работы в данной Организации не менее 10 лет), единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка в соответствии с пунктом 5.3. Соглашения.

Конкретный порядок выплаты оговаривается в коллективных договорах, соглашениях.

5.21. Предоставление работникам возможности в течение 2-х лет после их увольнения из Организации пользоваться лечебными учреждениями Организаций, а их детям – детскими дошкольными учреждениями Организаций, а также на указанный период сохранение им очереди на получение жилья или улучшение жилищных условий.

5.22. При принятии Работодателем решения о прекращении в Организации производства работ с выводом их в аутсорсинг Стороны обязуются проводить предварительные совместные консультации Сторон с предполагаемым аутсорсером об уровне оплаты труда и социальных гарантиях работников.

5.23. В коллективных договорах, соглашениях могут предусматриваться дополнительные меры социальной защиты высвобождаемых работников.

Гарантии отдельным категориям работников по их оставлению на работе

5.24. В течение одного года из Организации в связи с сокращением численности или штата работников может быть уволен только один из супругов.

5.25. Помимо категорий работников, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одиноким матерям (отцам), имеющим детей до 16-летнего возраста (ребенка-инвалида до 18 лет), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- другим категориям, определяемым коллективными договорами, соглашениями.

ЖИЛИЩНАЯ ПОЛИТИКА

5.26. Совместно с соответствующими органами Профсоюза Работодатели считают целесообразным разрабатывать и реализовывать программы улучшения жилищных условий работников Организаций.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТОПЛИВОМ НА БЫТОВЫЕ НУЖДЫ

5.27. Организации: по добыче и переработке угля (горючих сланцев); технологически связанные и обеспечивающие добычу, переработку и транспортировку угля (горючих сланцев), предоставляют бесплатный пайковый уголь следующим категориям лиц, проживающих и зарегистрированных по месту жительства в домах с печным отоплением или в домах, кухни в которых оборудованы очагами, растапливаемыми углем:

- работникам этих Организаций;
- пенсионерам, пенсии которым назначены в связи с работой в этих Организациях;
- инвалидам труда, инвалидам по общему заболеванию, если они пользовались правом получения пайкового угля до наступления инвалидности;
- семьям погибших (умерших) работников этих Организаций, если жена (муж), родители, дети и другие нетрудоспособные члены семьи получают пенсию по случаю потери кормильца;
- вдовам (вдовцам) бывших работников и пенсионеров этих Организаций.

Условия подвоза, нормы (не менее норм, определенных Правительством Российской Федерации) и порядок предоставления бесплатного топлива на бытовые нужды оговариваются в коллективных договорах, соглашениях.

Подразделения ВГСЧ предоставляют безвозмездно уголь на бытовые нужды вышеуказанным категориям лиц на условиях, согласованных с соответствующим органом Профсоюза.

Обязательства Работодателей по обеспечению бесплатным пайковым углем не распространяются на категории лиц, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации должны получать пайковый уголь за счет средств федерального бюджета.

5.28. Организации: по добыче и переработке угля (горючих сланцев); технологически связанные и обеспечивающие добычу, переработку и транспортировку угля (горючих сланцев), частично компенсируют расходы по оплате энергетических ресурсов (отопление) в стоимости коммунальных услуг независимо от ведомственной принадлежности жилого фонда в размерах и на условиях, установленных в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах, принятых по согласованию с соответствующим органом Профсоюза, следующим категориям лиц, зарегистрированных по месту жительства и проживающих в благо-устроенном жилье в городских и сельских поселениях в угледобывающих регионах:

- работникам;
- неработающим пенсионерам, пенсии которым назначены в связи с работой в Организации;
- неработающим инвалидам труда, инвалидам по общему заболеванию, получившим инвалидность во время работы в Организации;

- семьям работников, погибших (умерших) во время работы в Организации, если жена (муж), родители, дети и (или) другие нетрудоспособные члены семьи получают пенсии по случаю потери кормильца.

Организации, осуществляющие добычу горючих сланцев, предоставляют бесплатно или по льготным ценам дровяное топливо на бытовые нужды лицам, указанным в пункте 5.27. Соглашения, в порядке и на условиях, оговоренных в коллективных договорах, соглашениях.

В случае использования для отопления в домах частного сектора альтернативных видов топлива (газ, мазут, дизтопливо) Работодатель компенсирует лицам, имеющим право на бесплатное его получение, затраты на отопление в соответствии с тепловым эквивалентом угля, отпускаемого по норме, установленной коллективным договором, соглашением.

ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

5.29. Стороны считают необходимым в целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья каждого работника в Организации разработать и реализовать программы, предусматривающие:

- выделение денежных средств для приобретения путевок на сана-торно-курортное лечение, оздоровление;
- выделение денежных средств для оздоровления неработающих пенсионеров, ветеранов труда;
- выделение денежных средств для оздоровления детей работников Организации, детей работников, погибших или получивших инвалидность на производстве;
- выделение денежных средств на проведение новогодних праздников, профессионального праздника «День шахтера»;
- выделение денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Порядок реализации настоящего пункта оговаривается в коллективном договоре, соглашении.

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

5.30. Стороны считают приоритетным направлением совместную деятельность по закреплению молодых работников в Организациях. К молодежи относятся работники в возрасте до 30 лет.

В целях усиления социальной защищенности молодых работников в Организации:

- в коллективных договорах, соглашениях вносится соответствующий раздел по молодежной политике;
- предусматривается система повышенных гарантий и компенсаций сверх установленных действующим законодательством Российской Федерации;
- создаются Советы (комиссии) по работе с молодежью;
- реализовываются комплексные программы работы с молодежью;
- обеспечивается квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения начального, среднего и высшего образования;

- Работодателем обеспечивается прием на работу в Организацию работников, призванных на военную службу из Организации и возвратившихся в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в запас, не считая времени переезда;

- создаются условия для сочетания трудовых обязанностей молодых работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития;

- предоставляются льготы молодым работникам для обучения в высших и средних учебных заведениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также предоставляются другие гарантии, установленные коллективным договором, соглашением (ежемесячная доплата к стипендии студентам вузов, техникумов и учащимся профтехучилищ, направленных на учебу Работодателем, в зависимости от успеваемости и т.п.).

VI. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

6.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и его органов определяются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ, а также действующим законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

6.2. Работодатель создает нормальные условия для осуществления деятельности Профсоюза, для чего:

- предоставляет соответствующим органам Профсоюза в соответствии с коллективными договорами, соглашениями в бесплатное пользование необходимые для их деятельности: оборудование; транспортные средства; средства связи; помещения с отоплением, освещением и уборкой как для работы самого органа Профсоюза, так и для проведения собраний (конференций);
- может передавать в бесплатное пользование соответствующим органам Профсоюза находящиеся на балансе Организации либо арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются Организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Перечень объектов и размеры отчислений соответствующим органам Профсоюза средств на проведение ими социально-культурной и иной работы в Организациях определяются в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями;

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно в сроки выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счет соответствующего органа Профсоюза членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств;
- при наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета соответствующих органов Профсоюза денежные средства, удержанные из заработной платы указанных работников, на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, соглашениями;
- обязан по требованию соответствующего органа Профсоюза расторгнуть трудовой договор с должностным лицом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, если оно нарушает действующее законодательство Российской Федерации о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по Соглашению, коллективному договору, соглашению;
- в установленном коллективным договором, соглашением порядке за счет средств Организации может возмещать соответствующему органу Профсоюза часть его затрат, связанных с обучением профсоюзных кадров, информационной деятельностью, с оплатой труда работников профсоюзных комитетов, работников объектов культуры, спорта, детских и оздоровительных учреждений, находящихся на балансе соответствующей организации Профсоюза.

6.3. Право Профсоюза на представительство:

- представители соответствующих органов Профсоюза вправе участвовать в рассмотрении Работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) своих предложений, а также вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза;
- представители органов Профсоюза вправе беспрепятственно посещать Организации и рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и законодательно предоставленных прав.

6.4. Гарантии работникам, входящим в состав органов Профсоюза и не освобожденным от основной работы:

- работники, входящие в состав выборных коллегиальных органов Профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу по инициативе Работодателя без предварительного согласия соответствующего органа Профсоюза;
- члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка по месту работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, и в работе их выборных коллегиальных органов, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы определяются в коллективных договорах, соглашениях;
- членам комиссий, действующих в Организации (КТС, по охране труда и экологии, по социальному страхованию и др.), предоставляется время для

участия в работе комиссий с сохранением среднего заработка на условиях, оговоренных в коллективных договорах, соглашениях;

- работники, избранные (делегированные) в состав совместных комиссий и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, уволены, подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия органа, их избравшего.

6.5. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Организациях вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в соответствующие органы Профсоюза, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой Организации.

6.6. За освобожденными выборными и наемными работниками соответствующего органа Профсоюза (первичных и территориальных – в соответствии с нормативами численности, установленными Профсоюзом) сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, действующие в Организации, за счет средств Организации.

Данное положение оговаривается в коллективном договоре, соглашении.

6.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по пунктам 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем соответствующего выборного органа Профсоюза и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. При ликвидации Организации Работодатель до момента принятия собственником решения о ликвидации Организации принимает в штат данной Организации освобожденных и наемных работников соответствующей организации Профсоюза (в соответствии с нормативами численности, установленными Профсоюзом).

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменения и дополнения в Соглашение, а также урегулирование разногласий, возникших в результате реализации Соглашения, производится в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Текст Соглашения подлежит опубликованию.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляют Стороны, подписавшие его.

7.3. За неисполнение Соглашения Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

7.5. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к нему.

П Е Р Е Ч Н И

тяжелых работ и работ с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче угля (сланца), при выполнении которых труд работников оплачивается по повышенным часовым тарифным ставкам и должностным окладам, профессий и должностей работников, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиям труда, которым устанавливаются повышенные часовые тарифные ставки и должностные оклады

Перечень тяжелых работ и работ с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче угля (сланца), при выполнении которых труд работников оплачивается по повышенным часовым тарифным ставкам и должностным окладам

Подземные работы в действующих угольных и сланцевых шахтах

А. По первой группе тарифных ставок оплачиваются работы, выполняемые:

1. В очистных забоях на пластах:

- а) опасных по внезапным выбросам угля и газа или горным ударам;
- б) мощностью 0,8 метра и менее;
- в) с углом падения 35 градусов и более;
- г) с температурой вмещающих пород +30 градусов по Цельсию и выше.

2. В забоях подготовительных и горно-капитальных выработок:

- а) проводимых по пластам, опасным по внезапным выбросам угля, породы и газа или горным ударам;
- б) проводимых широким ходом по пластам мощностью 0,8 метра и менее;
- в) с углом наклона 35 градусов и более;
- г) с температурой вмещающих пород +30 градусов по Цельсию и выше;
- д) с суфлярным выделением метана.

3. В забоях на проходке вертикальных и наклонных (с углом наклона 35 градусов и более) стволов.

Б. По второй группе тарифных ставок оплачиваются работы, выполняемые:

1. В очистных забоях на пластах, опасных по внезапным выбросам угля и газа или горным ударам:

- а) с температурой вмещающих пород +30 градусов по Цельсию и выше;
- б) мощностью 0,8 метра и менее при выделении воды.

2. В забоях подготовительных и горно-капитальных выработок, проводимых по пластам, опасным по внезапным выбросам угля, породы и газа или горным ударам:

- а) с температурой вмещающих пород +30 градусов по Цельсию и выше;
- б) мощностью 0,8 метра и менее (широким ходом) при выделении воды.

Работы в действующих угольных и сланцевых разрезах

Работы на глубине 150 метров и более.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, которым устанавливаются повышенные часовые тарифные ставки и должностные оклады

На добыче угля(сланца) подземным способом

1. Рабочие, занятые в очистных, подготовительных и горно-капитальных забоях, отнесенных к забоям с тяжелыми работами и работами с опасными и (или) вредными условиями труда, следующих профессий:

- горномонтажник подземный;
- горнорабочий очистного забоя;
- забойщик на отбойных молотках;
- мастер-взрывник (подземный);
- машинист буровой установки (подземный), выполняющий работы непосредственно в указанных забоях;
- машинист горных выемочных машин;
- машинист подземных установок, занятых на обслуживании конвейеров в печах, просеках, в подготовительных и горно-капитальных забоях, на погрузочных пунктах;
- проходчик;
- электрослесарь подземный.

2. Руководители и специалисты, занятые на шахтах, опасных по внезапным выбросам, сверхкатегорийных и III категории по газу, следующих должностей:

- всех наименований на участках по добыче угля (сланца), подготовительных и горно-капитальных работ, вентиляции и техники безопасности, постоянно занятые на подземных работах или связанные с этими работами;
- директор шахты;
- главный инженер шахты;
- заместитель директора и главного инженера шахты по производству;
- начальник шахты, входящей в состав шахтоуправления;
- главный механик и главный энергетик шахты;
- заместитель главного механика и главного энергетика шахты;

- главный технолог шахты;
- начальник смены шахты;
- старший механик шахты.

На добыче угля открытым способом

Рабочие всех профессий, выполняющие работы в действующих разрезах на глубине 150 метров и более.

Приложение № 2
к Федеральному отраслевому соглашению
по угольной промышленности
Российской Федерации

**Информация о реализации
Федерального отраслевого соглашения
(коллективных договоров, соглашений)
за соответствующие периоды
(в целом по компании/в т.ч. по шахтам, разрезам)**

№№ п/п	Показатели	Факт за <i>(отчетный период)</i>	Факт за <i>(предыдущий период)</i>	Сравнение с <i>(предыдущим периодом) в %, (+,-)</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.	Добыча угля, тыс. тонн			
2.	Производительность труда рабочих на добыче угля, тонн/месяц			
3.	Численность работников всего, чел. в том числе:			
3.1	работники по основной деятельности (ППП), чел. из них:			
3.1.1	рабочие, чел. в том числе:			
3.1.1.1.	рабочие основных профессий, чел.: • <i>на подземных работах - ГРОЗ, проходчики</i> • <i>на открытых работах - машинисты экскава- торов</i>			
3.1.1.2.	рабочие на поверхности действующих и строя- щихся шахт и разрезов – слесари по обслуживанию и ремонту оборудования, чел.			
4.	Среднемесячная заработная плата 1 работника всего персонала, руб.			
4.1	Среднемесячная заработная плата 1 работника по основ- ной деятельности (ППП), руб.			
4.1.1	Среднемесячная заработная			

	плата 1 работника основной профессии, руб.: <ul style="list-style-type: none"> • на подземных работах - ГРОЗ, проходчик • на открытых работах - машинист экскаватора 			
4.1.2	Среднемесячная заработная плата рабочего на поверхности действующих и строящихся шахт и разрезов – слесаря по обслуживанию и ремонту оборудования, руб.			
5.	Минимальная заработная плата 1 работника в организации за _____ (приводятся данные за последний квартал отчетного периода), руб.		x	x
6.	Размер действующей месячной тарифной ставки рабочего I разряда на горных работах, руб. (подземных, открытых): при составлении отчета приводятся данные: за I квартал за последний квартал отчетного периода		x	x
7.	Размер действующей месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого на остальных работах на поверхности шахт, разрезов, руб.: при составлении отчета приводятся данные: за I квартал за последний квартал отчетного периода		x	x
8.	Структура заработной платы рабочего основной профессии (ГРОЗ, проходчик, машинист экскаватора), %: <ul style="list-style-type: none"> • тарифная ставка • премиальные выплаты • районный коэффициент и северная надбавка • прочие выплаты 		x	x
9.	Индексация, %		x	x
10.	Расходы на охрану труда			

	всего, тыс. руб.			
11.	Расходы на страхование работников всего, тыс. руб. из них:		x	x
11.1	расходы на дополнительное добровольное страхование всего, тыс. руб. из них:		x	x
11.1.1	расходы на дополнительное добровольное негосударственное пенсионное страхование всего, тыс. руб.		x	x
	общее количество застрахованных лиц, чел.		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя, руб.		x	x
11.1.2	расходы на дополнительное добровольное страхование от несчастных случаев на производстве всего, тыс. руб.		x	x
	общее количество застрахованных лиц, чел.		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя, руб.		x	x
11.1.3	расходы на дополнительное добровольное медицинское страхование всего, тыс. руб.			
	общее количество застрахованных лиц, чел.			
	сумма средств в расчете на 1 получателя, руб.			
12.	Затраты на повышение квалификации и профессиональное развитие работников всего, тыс. руб.		x	x
13.	Затраты на выплату единовременного пособия работникам, обладавшим правом на пенсионное обеспечение всего, тыс. руб.		x	x
	общее количество получателей, чел.		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя, руб.		x	x
14.	Затраты на выплату единовременной компенсации		x	x

	работникам, которым установлен процент утраты профессиональной трудоспособности всего, тыс. руб.			
	общее количество получателей, чел.		X	X
	сумма средств в расчете на 1 получателя, руб.		X	X
15.	Затраты на выплаты семьям работников, погибших при исполнении им трудовых обязанностей или обязанностей, связанных с производственной деятельностью (а также смерти инвалида, наступившей вследствие трудового увечья) всего, тыс. руб.		X	X
	общее количество получателей, чел.		X	X
	сумма средств в расчете на 1 получателя, руб. в том числе:		X	X
15.1	затраты на выплаты семьям работников, погибших при исполнении им трудовых обязанностей или обязанностей, связанных с производственной деятельностью (а также смерти инвалида, наступившей вследствие трудового увечья), сверх установленных законодательством выплат всего, тыс. руб.		X	X
	общее количество получателей, чел.		X	X
	сумма средств в расчете на 1 получателя, руб.		X	X
16.	Затраты на выплаты семьям умерших работников (по причине не связанной с исполнением им трудовых обязанностей) всего, тыс. руб.		X	X
	общее количество получателей, чел.		X	X
	сумма средств в расчете		X	X

	на 1 получателя, руб. в том числе:			
16.1	затраты на выплаты семьям умерших работников (по причине не связанной с исполнением им трудовых обязанностей) сверх установленных законодательством выплат всего, тыс. руб.		X	X
	общее количество получателей, чел.		X	X
	сумма средств в расчете на 1 получателя, руб.		X	X
17.	Расходы на реализацию жилищной политики в организации всего, тыс. руб.		X	X
	общее количество лиц, охваченных жилищной политикой за отчетный период, чел.		X	X
	сумма средств в расчете на 1 человека, руб.		X	X
18.	Расходы на обеспечение работников пайковым углем всего, тыс. руб.		X	X
	общее количество получателей, чел.		X	X
	сумма средств в расчете на 1 получателя, руб.		X	X
19.	Расходы на компенсацию за энергоресурсы работникам всего, тыс. руб.		X	X
	общее количество получателей, чел.		X	X
	сумма средств в расчете на 1 получателя, руб.		X	X
20.	Расходы на компенсацию проезда в отпуск и обратно работнику и членам его семьи всего, тыс. руб.		X	X
	общее количество лиц, получивших компенсацию в отчетном периоде, чел.		X	X
	сумма средств в расчете на одного человека, руб.		X	X
21.	Расходы на проведение оздоровительных, празд-		X	X

	ничных, спортивных и других мероприятий всего, тыс. руб. в том числе:			
21.1	расходы на оздоровление детей всего, тыс. руб.		X	X
22.	Прочие социальные расходы всего, тыс. руб. в том числе:		X	X
22.1	расходы на проведение молодежной политики всего, тыс. руб.		X	X
22.2	расходы на социальную защиту неработающих пенсионеров, инвалидов, ветеранов, семей погибших работников и др. всего, тыс.руб. из них:		X	X
22.2.1	расходы по обеспечению пайковым углем иные категории граждан (пенсионеры, инвалиды, семьи погибших работников и др.) всего, тыс. руб.		X	X
	общее количество получателей, чел.		X	X
	сумма средств в расчете на 1 получателя, руб.		X	X
22.2.2	расходы на компенсацию за энергоресурсы иные категории граждан (пенсионеры, инвалиды, семьи погибших работников и др.) всего, тыс. руб.		X	X
	общее количество получателей, чел.		X	X
	сумма средств в расчете на 1 получателя, руб.		X	X
23.	Общие затраты работодателя на реализацию коллективного договора (<i>соглашения, ФОС</i>) всего, тыс. руб.			
	сумма средств в расчете на 1 работника организации, руб.			
24.	Расходы на обеспечение деятельности профорга-		X	X

	низации всего, тыс. руб.			
--	--------------------------	--	--	--

Порядок заполнения формы

1. Отчет заполняется не реже одного раза в год:
2. Отчет заполняется по конкретной угледобывающей организации – для первичной профорганизации; по угледобывающей компании в целом – для территориальной профорганизации.
3. Отчет заполняется о выполнении коллективного договора, заключенного в организации, если отсутствует коллективный договор, то - о выполнении другого правового акта, действующего в данной организации (компании) – соглашения, если в организации (компании) отсутствует коллективный договор или соглашение, то – о выполнении Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации.
4. В строке 23 «Общие затраты работодателя на реализацию коллективного договора (*соглашения, ФОС*)» заполняются сводные данные о расходах работодателя на реализацию коллективного договора или соглашения (включая расходы на охрану труда и технику безопасности, социальный пакет, оплату труда и др.).
5. Строки, отмеченные знаком «х» в столбцах 4, 5, заполнять не следует.

СОГЛАШЕНИЕ

о внесении дополнения в Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на 2010-2012 годы

Внести в Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на 2010-2012 годы в раздел «Оплата и мотивация труда» следующее дополнение:

«3.2.18. Работодатели обеспечивают увеличение до 70 процентов доли условно-постоянной составляющей в структуре платы за труд шахтеров в рамках действующего Соглашения.

Структура условно-постоянной и условно-переменной частей приводится в приложении к Соглашению.

Работодатели совместно с соответствующим органом Профсоюза обеспечивают корректировку коллективных договоров (соглашений) в части изменения положений о премировании, выплат и доплат работникам с целью совершенствования системы оплаты труда и введения в действие в соответствии с законодательством Российской Федерации.».

Российский независимый профсоюз
работников угольной промышленности

Перечень организаций участников
Федерального отраслевого соглашения
по угольной промышленности
Российской Федерации на 2010-2012
годы

Председатель

И.И. Мохначук
г. Москва

Приложение
к Соглашению о внесении дополнения
в Федеральное отраслевое
соглашение по угольной промышленности
Российской Федерации на 2010-2012 годы
от 2 июля 2010 г.

Под условно-постоянной частью заработной платы следует понимать следующие выплаты:

оплату по тарифным ставкам (месячным окладам) в соответствии с присвоенным квалификационным разрядом;

оплату по сдельным расценкам (в том числе сдельный приработок);

оплату нормативного времени передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно, оплату нормативного времени доставки от места получения наряда до места работы;

доплаты, устанавливаемые к тарифным ставкам (месячным окладам), такие как: доплата за работу в ночное время, за работу во вредных условиях труда, за совмещение профессий, за руководство бригадой (звеном), за классность и т.п.;

надбавки, устанавливаемые к тарифным ставкам (месячным окладам) либо фиксированной суммой, такие как: надбавка за профессиональное мастерство, за высокую квалификацию, за соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности и т.п.;

оплату дополнительно отработанного времени: оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни, доплату за работу в праздничные дни, определенные установленным графиком выходов рабочего;

надбавку за стаж работы в организации, в том числе выплату за выслугу лет и т.п.;

оплату отработанного времени с сохранением среднего заработка (оплату командировок, сохранение среднего заработка при переводе на другую работу, оплату простоев и т.п.);

доля оплаты ежегодных, учебных и дополнительных отпусков, относящаяся к условно-постоянной части;

районный коэффициент и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним, начисляемые на перечисленные выше выплаты, относящиеся к условно-постоянной части.

Под условно-переменной частью заработной платы следует понимать:

ежемесячные премии за соблюдение производственной и технологической дисциплины, правил безопасности, правил эксплуатации машин и механизмов, внедрение новой техники и технологических процессов, надлежащее использование средств индивидуальной защиты и приборов контроля за безопасными условиями труда, за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности;

периодические премии по итогам работы за определенный период (ежеквартальные, по итогам работы за полугодие, по итогам работы за год и т.п.);

доля оплаты ежегодных, учебных и дополнительных отпусков, относящаяся к условно-переменной части;

районный коэффициент и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним, начисляемые на перечисленные выше выплаты, относящиеся к условно-переменной части.

**Открытое акционерное общество
«Сибирская Угольная Энергетическая
Компания»**

**Открытое акционерное общество
«Белон»**

**Общество с ограниченной ответственностью
«Холдинг Сибуглемет»**

Общество с ограниченной ответственностью «Шахтоуправление Прокопьевское»

**Открытое акционерное общество
«Мечел»**

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

Закрытое акционерное общество «Стройсервис»

Закрытое акционерное общество «Распадская угольная компания»

Закрытое акционерное общество «Волчанский уголь»

Открытое акционерное общество «Красноярсккрайуголь»

**Открытое акционерное общество
«Русский уголь»**

Общество с ограниченной ответственностью «Компания Востсибуголь»

**Открытое акционерное общество
«Шахтоуправление «Интинская
угольная компания»**

**Общество с ограниченной ответственностью «Управляющая
Компания Промуглесбыт»**

**Открытое акционерное общество
«Угольная компания «Кузбассразрез-уголь»**

**Открытое акционерное общество
Холдинговая Компания «СДС-Уголь»**

**Открытое акционерное общество
«Военизированная горноспасательная, аварийно-спасательная часть»**

**Некоммерческое партнерство
«Горнопромышленники России»**

**Открытое акционерное общество
«РУСУГЛЕМАШ»**