

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2007 - 2009 ГОДЫ

Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации заключено с целью развития между сторонами долгосрочного и сбалансированного социального партнерства, отвечающего их взаимным интересам и способствующего устойчивому развитию угольной промышленности России, стабильному улучшению условий труда и жизни работников.

Стороны считают главной целью настоящего Соглашения максимизировать их совместный вклад:

- в повышение эффективности и конкурентоспособности организаций угольной промышленности;
- в обеспечение безопасности труда работников;
- в гарантированное планомерное повышение уровня жизни работников.

Реализация этой главной цели должна позволить обеспечить решение задач по кардинальному повышению значения угля в экономике страны, росту производительности труда и заработной платы работников, улучшению условий и охраны труда.

Стороны рассматривают настоящее Соглашение в качестве основы для заключения региональных, территориальных и иных соглашений, коллективных договоров, трудовых договоров. Настоящее Соглашение не ограничивает права организаций в расширении социальных гарантий и льгот работникам.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Федеральное отраслевое соглашение <1> является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в организациях <2> угольной промышленности <3>, заключенным в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральным законодательством, а также Конвенциями МОТ, действующими в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

<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); 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 аварийно-спасательные части (ВАСЧ);
- средние технические (специальные) учебные заведения, готовящие кадры для угольной и сланцевой промышленности, угольного машиностроения и шахтного строительства;
- иные организации независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, осуществляющие деятельность в угольной промышленности.

1.2. Сторонами Соглашения <4> являются: работники Организаций в лице их полномочного представителя - Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности <5> и работодатели в лице их полномочных представителей <6>.

<4> В дальнейшем - "Стороны".

<5> В дальнейшем - "Профсоюз".

<6> В дальнейшем - "работодатель".

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;
- органы государственной власти в пределах взятых ими на себя обязательств.

1.5. Соглашение вступает в силу с 1 января 2007 года и действует до заключения нового, но не более трех лет.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

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 уровне, так и в Организациях путем заключения Федерального отраслевого соглашения; региональных, территориальных и иных соглашений <7>; коллективных договоров в Организациях.

<7> В дальнейшем - "соглашения".

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. Обеспечение работодателями (их представителями) участия 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 правовых актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников Организаций.

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. Обеспечение участия 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 сырье 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 в полтора раза и совершенствования ее 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 договора 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, рассмотрением информации работодателей (их представителей) о состоянии и перспективах развития Организациях, 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 источники финансирования Соглашения;

- 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 Организациях 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 Стороной работодателей обязательств;

- проводить разъяснительную работу в трудовых коллективах и средствах массовой информации (особенно в наиболее популярных в шахтерской среде) о положении дел в угольной промышленности (Организациях) и социальном партнерстве, о правах и обязанностях работников.

2.6. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников относительно Соглашения, недействительны и не подлежат применению.

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, подготовке проектов соглашений 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 Организациях 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, 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 Организациях перечню;
- рассматривать итоги выполнения Соглашения на совместном заседании Отраслевой комиссии один раз в полугодие с подготовкой сводной информации о выполнении Соглашения за соответствующий период согласно Приложению N 1.

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.

**О СОВМЕСТНЫХ ДЕЙСТВИЯХ СТОРОН
С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ ВЛАСТИ, ОРГАНАМИ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, АДМИНИСТРАЦИЯМИ ШАХТЕРСКИХ ГОРОДОВ,
ДРУГИМИ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ
ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

Пункт 2.13 данного Соглашения, по заключению Роструда, противоречит статьям 34, 45 Трудового кодекса РФ (письмо Роструда от 17.04.2007 N 1802-ТЗ).

2.13. Федеральные органы власти и органы власти субъектов Российской Федерации во взаимоотношениях со Сторонами действуют в пределах своих полномочий, определенных действующему законодательству Российской Федерации, соответствующим Положениям и Уставам законодательной и исполнительной власти, проводят регулярные встречи и взаимные консультации по созданию благоприятных условий для комплексного решения проблем в угольной промышленности с целью ее устойчивого и поступательного развития.

В целях повышения эффективности реализации мероприятий социального блока реструктуризации угольной промышленности Российской Федерации Стороны договорились проводить совместные действия с Министерством промышленности и энергетики Российской Федерации (Министерство), Федеральным агентством по энергетике (Росэнерго), Государственным учреждением по координации программ местного развития и решению социальных проблем, вызванных реструктуризацией предприятий угольной промышленности (ГУ "Соцуголь") и Государственным учреждением по вопросам реорганизации и ликвидации нерентабельных шахт и разрезов (ГУРШ), Ассоциацией шахтерских городов и администрациями шахтерских городов по обеспечению согласованной политики социальной защиты высвобождаемых работников в связи с ликвидацией Организаций, сокращением численности или штата работников действующих Организаций, а также иных категорий лиц (пенсионеров; инвалидов; работников, уволенных из этих Организаций в связи с сокращением численности или штата работников и состоящих на учете в службе занятости; членов семей погибших или умерших работников) в части:

- реализации программ местного развития и обеспечения занятости населения шахтерских городов и поселков;
- предоставления бесплатного пайкового угля для бытовых нужд лицам, имеющим право на его получение;
- содействия гражданам в приобретении жилья взамен сносимого ветхого жилья, ставшего в результате ведения горных работ на ликвидируемых угольных (сланцевых) шахтах непригодным для проживания по критериям безопасности;
- дополнительного негосударственного пенсионного обеспечения лиц, имеющих право на его получение;
- реализации мероприятий по созданию безопасных условий работы в угольной промышленности.

2.14. Стороны принимают 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 по приглашению руководства указанных Организаций.

2.15. Стороны принимают участие в обсуждении вопросов социально-экономического развития угледобывающих регионов, проблем реализации мероприятий социального блока реструктуризации угольной промышленности и принятии по ним соответствующих решений на мероприятиях, проводимых Ассоциацией шахтерских городов.

Пункт 2.16 данного Соглашения, по заключению Роструда, противоречит статьям 34, 45 Трудового кодекса РФ (письмо Роструда от 17.04.2007 N 1802-ТЗ).

2.16. Министерство, государственные учреждения ГУРШ и ГУ "Соцуголь" при подготовке проектов законодательных и нормативных правовых актов, касающихся вопросов социально-экономического развития угольной промышленности и проблем реализации мероприятий социального блока реструктуризации угольной промышленности, осуществляют необходимые согласования с представителями Сторон до их утверждения и (или) внесения в Правительство Российской Федерации.

Пункт 2.17 данного Соглашения, по заключению Роструда, противоречит статьям 34, 45 Трудового кодекса РФ (письмо Роструда от 17.04.2007 N 1802-ТЗ).

2.17. Министерство осуществляет в отношении Сторон функции по выработке государственной политики, нормативно-правовому регулированию в угольной промышленности, разработке технических регламентов (в том числе в области охраны труда и промышленной безопасности).

Пункт 2.18 данного Соглашения, по заключению Роструда, противоречит статьям 34, 45 Трудового кодекса РФ (письмо Роструда от 17.04.2007 N 1802-ТЗ).

2.18. Росэнерго обеспечивает необходимое финансирование мероприятий по реструктуризации угольной промышленности России за счет средств, выделяемых из федерального бюджета, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.19. Росэнерго обеспечивает финансирование научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, направленных на повышение эффективности производства, развитие социально-трудовых отношений и социального партнерства, а также разработки нормативно-правовой базы в области охраны труда и промышленной безопасности за счет средств, выделяемых из федерального бюджета.

2.20. Представители Сторон принимают участие в обсуждении вопросов социально-экономического развития угольной промышленности в регионе (на территории) и принятии по ним соответствующих решений на совещаниях, заседаниях и других мероприятиях, проводимых субъектами Российской Федерации, администрациями шахтерских городов.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

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

3.1.2. Продолжительность рабочего времени работников, занятых на подземных работах, не может превышать 30 часов в неделю, для работников, занятых на других работах с вредными и опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

3.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени, а также перечень категорий работников, занятых на подземных работах, которым устанавливается продолжительность рабочего времени не более чем 6 часов (времени пребывания и работы непосредственно на рабочем месте в течение рабочего дня), оговариваются в коллективных договорах, соглашениях.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной действующим законодательством Российской Федерации для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной действующим законодательством Российской Федерации, и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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 сверхурочным работам оговариваются в коллективных договорах, соглашениях.

3.1.8. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 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 <8>, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

<8> В дальнейшем - районах Севера.

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

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. Работодатель предоставляет и оплачивает дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями работникам:

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

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 в тяжелых, опасных и (или) вредных условиях.

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. Кроме установленных действующим законодательством Российской Федерации отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Севера, 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, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

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

ОПЛАТА И МОТИВАЦИЯ ТРУДА

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

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

3.2.2. Для усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности производства и качества работы (продукции), выполнении плановых заданий и договорных обязательств применяются стимулирующие системы премирования и другие формы материального поощрения.

Конкретные системы оплаты труда, формы поощрительных выплат устанавливаются Организациями в коллективных договорах, соглашениях.

3.2.3. С 1 января 2007 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 3800 рублей в месяц.

Пункт 3.2.4 данного Соглашения, по заключению Роструда, противоречит статьям 34, 45 Трудового кодекса РФ (письмо Роструда от 17.04.2007 N 1802-ТЗ).

3.2.4. 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, с учетом сохранения сложившихся пропорций в уровнях оплаты труда работников угольной промышленности и межразрядных коэффициентов, применяемых в сборнике "Минимальные уровни оплаты труда (часовые тарифные ставки и месячные оклады рабочих, месячные должностные оклады руководителей, специалистов и служащих) работников угольного комплекса Министерства энергетики Российской Федерации", разработанного ФГУП "ЦНИЭИУголь" в 2005 году.

Министерство промышленности и энергетики Российской Федерации обеспечивает разработку Сборника минимальных уровней оплаты труда работников угольной промышленности исходя из уровня минимальной тарифной ставки рабочего I разряда, установленной в соответствии с пунктом 3.2.3 Соглашения.

3.2.5. Регулярная (ежеквартальная) индексация заработной платы с одновременным повышением тарифных ставок (окладов) исходя из индекса роста потребительских цен на основании данных Федеральной службы государственной статистики и коэффициента 1,0 нарастающим итогом.

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

3.2.6. 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.

3.2.7. Стороны считают необходимым разработать техническое задание для проведения конкурсов (тендеров) по разработке специализированными научными организациями современных социальных стандартов уровня жизни трудящихся угольной отрасли с учетом специфики труда и проживания в угледобывающих регионах.

По результатам разработки технического задания определиться с источниками финансирования и в I полугодии 2007 года объявить тендер на разработку вышеуказанного задания.

3.2.8. Для рабочих Организаций, занятых в очистных, подготовительных и горно-капитальных забоях шахт и в разрезах на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, устанавливаются:

- по I группе повышенные на десять процентов тарифные ставки по сравнению со ставками, предусмотренными для обычных условий труда;

- по II группе повышенные на двадцать процентов тарифные ставки по сравнению со ставками, предусмотренными для обычных условий труда.

Минимальные должностные оклады руководителей и специалистов, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, повышаются на десять процентов по сравнению с окладами, предусмотренными для обычных условий труда.

В коллективных договорах могут устанавливаться более высокие проценты доплат по группам.

До утверждения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, оплата труда на которых производится в повышенном размере, Перечни тяжелых работ и работ с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче угля, 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 условиями труда, которым устанавливаются повышенные часовые тарифные ставки и должностные оклады, применяются согласно Приложению N 2.

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

3.2.10. 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, 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.

В коллективных договорах Организаций 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.

3.2.11. К тарифным ставкам (окладам) устанавливаются доплаты и надбавки, виды и размеры которых оговариваются в "Положении об оплате труда", являющемся локальным нормативным актом, по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

3.2.12. 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.

3.2.13. Молодежи (работникам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к месячной заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

3.2.14. 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.

3.2.15. 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.

3.2.16. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается за каждый нерабочий праздничный день дополнительное вознаграждение в размере не менее 1/22 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, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения соответствующего органа 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).

3.2.17. Работникам Организаций выплачивается премия согласно "Положению о премировании", являющемуся локальным нормативным актом, по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

3.2.18. Работникам Организаций выплачивается вознаграждение за выслугу лет согласно "Положению о вознаграждении за выслугу лет", которое является частью коллективного договора.

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

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

3.2.21. При введении новых норм труда извещать работников 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;

- работодатель создает 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 обеспечением участия представителей соответствующего органа Профсоюза в аттестационной комиссии.

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 необеспечении 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 необеспечении 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. Минимальными условиями, оговариваемыми в коллективных договорах, для проведения работ в условиях превышения предельно допустимых концентраций и уровней вредных производственных факторов на рабочих местах являются: сокращение нормальной продолжительности рабочей смены на один час с сохранением при этом всех льгот и оплаты труда

за полную рабочую смену или оплата не менее чем в двукратном размере последнего часа работы.

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

Все работники Организации, в том числе их 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 указанное 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 профсоюзным Организациям в организации и проведении смотра-конкурса на звание "Лучший уполномоченный по охране труда и экологии".

4.15. Стороны считают необходимым сформировать в Организациях 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. В состав комиссий по расследованию несчастных случаев, аварий 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-профилактического питания и витаминных препаратов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями.

В коллективных договорах, соглашениях предусматриваются 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 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 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 аварийно-спасательных частей, в том числе экстренная медицинская помощь.

4.22. Финансирование деятельности военизированных аварийно-спасательных частей осуществляется в соответствии с заключенными с Организациями договорами за счет

собственных средств Организаций и бюджетных средств, выделяемых на содействие обеспечению их постоянной боеготовности.

Объем финансирования, выделяемый на содействие обеспечению постоянной боеготовности военизированных аварийно-спасательных частей на 2006 - 2010 годы, установлен Приказом Министерства промышленности и энергетики Российской Федерации "О комплексе мероприятий по завершению реструктуризации угольной промышленности" от 27 июля 2006 г. N 177.

Стороны считают необходимым оказание государственной поддержки в части финансирования содействия обеспечения постоянной боеготовности военизированных аварийно-спасательных частей и на последующие годы.

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

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

Работодатель совместно с соответствующим органом Профсоюза определяют перечни профессий для страхования и страховые общества по конкретному виду страхования.

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 и гарантии 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, улучшающих 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 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 вышеуказанного 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 необеспечения 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 трудовым законодательством.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Организации в соглашениях, коллективных договорах предусматривают блок конкретных социальных гарантий и компенсаций работникам, иным категориям лиц (пенсионерам; инвалидам; работникам, уволенным из этих Организаций в связи с сокращением численности или штата работников и состоящим на учете в службе занятости; членам семей погибших или умерших работников).

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

Работодатель по запросу соответствующего органа Профсоюза информирует его о перечислении средств во внебюджетные фонды.

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 пособия в размере не менее 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) в соответствии с Положением, разработанным совместно соответствующим органом Профсоюза и работодателем.

5.4. В случае установления впервые работнику, занятому в Организациях, осуществляющих добычу (переработку) угля (сланца), утраты профессиональной трудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания 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.

В коллективных договорах других Организаций предусматриваются положения о выплате работникам компенсаций за утрату ими профессиональной трудоспособности.

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 при исполнении им трудовых обязанностей или обязанностей, связанных с производственной деятельностью, а также 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;
- 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.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. 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 Бурятия, Хакасии, Тыва, а также Приморского, Хабаровского, Красноярского краев и Амурской, Читинской, 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.

Проезд в отпуск и обратно работников и членов их семей оплачивается из расчета:

- при следовании железнодорожным транспортом - не выше стоимости проезда в купейном вагоне;

- при следовании воздушным транспортом - не выше стоимости авиаперелета экономклассом;

- 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 авиаперелета 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 порядок выплаты компенсаций по транспортным расходам оговаривается в коллективных договорах, соглашениях.

5.10. 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, соглашениях.

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

5.12. 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 состоящих на учете в службе занятости; пенсионеров; инвалидов; членов семей погибших или умерших работников.

5.13. Среднемесячный заработок для выплаты единовременных пособий и компенсаций, установленных Соглашением, исчисляется в соответствии с порядком, оговоренным в коллективном договоре, соглашении.

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

Организационные мероприятия

5.14. Организации разрабатывают согласованные 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.

5.15. Организации 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.

Стороны договорились установить в коллективных договорах критерии массового увольнения в Организациях. Предельным критерием массового увольнения работников по инициативе работодателя считать 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более человек в течение 60 календарных дней, 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Гарантии и компенсации высвобождаемым работникам

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

5.17. Предоставление преимущественного права приема на работу в Организацию за работниками, уволенными из Организации (при наличии вакансий с учетом их квалификации и компетенции).

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

5.19. 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 пособия в размере 15% среднемесячного заработка в соответствии с пунктом 5.3 Соглашения.

Конкретный порядок выплаты оговаривается в коллективных договорах, соглашениях.

5.20. 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.

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

5.22. В рамках реализации мероприятий по реструктуризации угольной промышленности, финансируемых из федерального бюджета, осуществляется:

социальная поддержка работников, увольняемых в связи с ликвидацией Организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев):

- выплата работникам, уволенным в связи с ликвидацией Организаций, выходных пособий, а также среднего заработка в период трудоустройства;

- оплата по фактическим затратам расходов по переезду к новому месту жительства в другую местность работников (членов их семей), уволенных при ликвидации Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также оплата провоза багажа (не более 5 тонн на семью);

- погашение задолженности по заработной плате, включая компенсацию за неиспользованный отпуск (с соответствующими начислениями во внебюджетные фонды), перед работниками, увольняемыми в связи с ликвидацией Организаций;

- выплата работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Организаций, имеющим на день увольнения стаж работы в Организациях по добыче (переработке) угля (горючих сланцев) не

менее 5 лет и право на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации, единовременного пособия в размере 15% среднего заработка за каждый год работы в этих Организациях;

- дополнительное пенсионное обеспечение (негосударственные пенсии) уволенных и увольняемых работников ликвидируемых Организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), подразделений военизированных аварийно-спасательных частей и шахтостроительных Организаций, имеющих стаж работы не менее 10 лет в этих Организациях, и право на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации;

реализация программ местного развития и обеспечение занятости населения шахтерских городов и поселков (в части социального блока мероприятий):

- содействие гражданам в приобретении (строительстве) жилья взамен сносимого ветхого жилья, ставшего в результате ведения горных работ на ликвидируемых угольных (сланцевых) шахтах непригодным для проживания по критериям безопасности;

- завершение мероприятий по созданию новых рабочих мест;

- содействие в приобретении (строительстве) жилья по новому месту жительства работникам, высвобожденным до 1 января 2005 года при ликвидации расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях организаций угольной промышленности и имеющих стаж работы не менее 10 лет в организациях угольной промышленности, а также работникам, уволенным в связи с ликвидацией организаций по добыче (переработке) угля, расположенных в неперспективных городах и поселках Кизеловского угольного бассейна.

Гарантии

отдельным категориям работников по их оставлению на работе

5.23. Не подлежат увольнению одновременно из Организации в связи с сокращением численности или штата работников два или более работников, являющихся членами одной семьи.

5.24. 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

5.25. Совместно с соответствующими органами Профсоюза работодатели разрабатывают и реализуют программы улучшения жилищных условий работников Организаций.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТОПЛИВОМ НА БЫТОВЫЕ НУЖДЫ

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

Обязательства Организаций 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.

5.27. Организации: по добыче и переработке угля (горючих сланцев); технологически связанные и обеспечивающие добычу, переработку и транспортировку угля (горючих сланцев), компенсируют расходы по оплате энергетических ресурсов (отопление, горячая вода) в стоимости

коммунальных услуг независимо от ведомственной принадлежности жилого фонда в размерах и на условиях, установленных в коллективных договорах, соглашениях, следующим категориям лиц, проживающих в благоустроенном 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 5.26 Соглашения, в порядке и на условиях, оговоренных в коллективных договорах.

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.

5.28. В рамках реализации мероприятий по реструктуризации угольной промышленности (в случае продажи пакета акций организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), находящегося в федеральной собственности, при ликвидации шахт (разрезов) угольной промышленности, подразделений военизированных аварийно-спасательных частей), финансируемых из федерального бюджета в порядке, определенном Правительством Российской Федерации, осуществляется бесплатное обеспечение углем на бытовые нужды следующих категорий лиц, если они проживают в угледобывающих регионах в домах с печным отоплением или в домах, кухни в которых оборудованы очагами, растапливаемыми углем, и если они пользовались таким правом до продажи пакета акций организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), находящегося в федеральной собственности, при ликвидации шахт (разрезов) угольной промышленности, подразделений военизированных аварийно-спасательных частей:

- пенсионеров, проработавших не менее десяти лет на шахтах, разрезах и в подразделениях ВАСЧ, пенсии которым назначены в связи с работой на шахтах, разрезах и в подразделениях ВАСЧ;
- инвалидов труда, инвалидов по общему заболеванию, если они пользовались правом получения пайкового угля до получения инвалидности;
- семей работников шахт (разрезов) угольной промышленности и подразделений военизированных аварийно-спасательных частей, погибших (умерших) при исполнении ими своих трудовых обязанностей или вследствие профессионального заболевания, если жена (муж), родители, дети и другие нетрудоспособные члены семей этих работников получают пенсию по случаю потери кормильца;
- вдов (вдовцов) бывших работников Организаций.

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 санаторно-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

К молодежи относятся работники в возрасте до 30 лет.

5.30. Стороны считают приоритетным направлением совместную деятельность по закреплению молодых работников в Организациях. 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;
- сохраняется преимущественное право в приеме на работу в Организацию лиц, возвращающихся после прохождения ими военной службы по призыву, при наличии вакансий;
- 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 (ежемесячная доплата к стипендии студентам вузов, техникумов и учащимся профтехучилищ, направленных на учебу Организацией, в зависимости от успеваемости и т.п.).

VI. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

6.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и его органов в Организациях определяются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. N 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 коллективным договором, 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 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 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, совещаний, созываемых органами Профсоюза, и в работе их выборных органов, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, оговоренных в коллективных договорах;

- 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;

- 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. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в органы Профсоюза:

- профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Организации 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 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, производятся 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.

Российский независимый профсоюз
работников угольной промышленности

Председатель
И.И.МОХНАЧУК
9 февраля 2007 года

Некоммерческое партнерство
"Горнопромышленники России"
Президент
Ю.Н.МАЛЫШЕВ

Открытое акционерное общество
"Сибирская Угольная
Энергетическая Компания"
Генеральный директор
В.В.РАШЕВСКИЙ
9 февраля 2007 года

Открытое акционерное общество
"Угольная компания "Южный Кузбасс"
В.Л.ПАНЧЕНКО
13 февраля 2007 года

Закрытое акционерное общество
"Стройсервис"
И.В.ТУДАКОВ
13 февраля 2007 года

Открытое акционерное общество
"Шахтоуправление "Интинская
угольная компания"
Генеральный директор
Д.Н.ДОБЫЧИН

Открытое акционерное общество
"Угольная компания "Кузбассразрезуголь"
Н.В.ПЕТРОВА

Открытое акционерное общество
"Объединенная угольная компания
"Южкузбассуголь"
Генеральный директор
Г.В.ЛАВРИК

Закрытое акционерное общество
"Распадская угольная компания"
Генеральный директор
Г.И.КОЗОВОЙ

Открытое акционерное общество
"Белон"
Генеральный директор
А.П.ДОБРОВ
21 февраля 2007 года

Общество с ограниченной ответственностью
"Холдинг Сибуглемет"
В.Ю.ТИМОФЕЕНКОВ
28 февраля 2007 года

Открытое акционерное общество
"РУСУГЛЕМАШ"
Генеральный директор
С.В.КОЗЛОВ

Общество с ограниченной ответственностью
"Роса" Холдинг"
Генеральный директор
И.С.ДУБРОВСКИЙ

Государственное учреждение
по вопросам реорганизации и ликвидации
нерентабельных шахт и разрезов (ГУРШ)
Директор
А.Е.АГАПОВ

Закрытое акционерное общество
"Северсталь-ресурс"
Генеральный директор
Р.В.ДЕНИСКИН

Закрытое акционерное общество
"УК "Русский уголь"
Генеральный директор
В.Г.ПОЖИДАЕВ

Общество с ограниченной ответственностью
"Бунгурский угольный разрез"
А.Н.БИДА

Открытое акционерное общество
"Мосбассуголь"
Генеральный директор
С.Н.ТЮМЕНЦЕВ

Приложение N 1
к Федеральному отраслевому соглашению
по угольной промышленности
Российской Федерации

ИНФОРМАЦИЯ
О РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ
(КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ, СОГЛАШЕНИЙ) В ДИНАМИКЕ
ЗА СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ПЕРИОДЫ (В ЦЕЛОМ ПО КОМПАНИИ/
В Т.Ч. ПО ШАХТАМ, РАЗРЕЗАМ)

1. Стоимость Федерального отраслевого соглашения (коллективного договора, соглашения):
 - всего (руб.);
 - в расчете на 1 работника (руб.).
2. Фонд оплаты труда, в т.ч.:
 - всего (руб.);
 - индексация (сумма всего, руб.);
 - индексация (%).
3. Сведения о задолженности по выплате заработной платы:
 - сумма задолженности всего (руб.);
 - кол-во месяцев задержки выплаты зарплаты;
 - основные причины задержки выплаты зарплаты.
4. Заработная плата:
 - среднемесячная заработная плата 1 работника всего персонала (руб.);
 - структура заработной платы 1 работника всего персонала в % соотношении (тарифной ставки, премиальных выплат, районного коэффициента и северной надбавки, прочих выплат);
 - среднемесячная заработная плата рабочего основной профессии (руб.);
 - структура заработной платы рабочего основной профессии в % соотношении (тарифной ставки, премиальных выплат, районного коэффициента и северной надбавки, прочих выплат);

- минимальная среднемесячная заработная плата работника в Организации (руб.);
 - размер действующей месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого на поверхности шахт, разрезов, обогатительных фабрик (руб.);
 - размер действующей месячной тарифной ставки рабочего I разряда основной профессии (руб.).
5. Затраты на выплату единовременного пособия работникам, обладавшим правом на пенсионное обеспечение:
- сумма средств всего (руб.);
 - общее количество получивших данное пособие (чел.);
 - сумма выплаченных средств на одного получателя (руб.).
6. Затраты на выплату единовременной компенсации работникам, которым установлен процент утраты профессиональной трудоспособности:
- сумма средств всего (руб.);
 - общее количество получивших данное пособие (чел.);
 - сумма выплаченных средств на одного получателя (руб.).
7. Затраты на выплаты семьям работников, погибших при исполнении ими трудовых обязанностей (а также смерти, наступившей вследствие трудового увечья), сверх установленных законодательством (всего, руб.):
- сумма средств всего (руб.);
 - общее количество получивших пособие (чел.);
 - сумма выплаченных средств на одного получателя (руб.).
8. Затраты на выплату пособий семьям умерших работников (по причине, не связанной с исполнением им трудовых обязанностей) сверх установленного законодательством:
- сумма средств всего (руб.);
 - общее количество получивших данные суммы (чел.);
 - сумма выплаченных средств на одного получателя (руб.).
9. Расходы по обеспечению работников жильем (всего, руб.):
- сумма средств всего (руб.);
 - количество человек, стоящих в очереди на получение жилья (чел.);
 - количество человек, получивших жилье (жилищные ссуды).
10. Расходы на обеспечение работников пайковым углем:
- расходы всего (руб.);
 - общее количество получателей (чел.);
 - сумма средств на одного получателя (руб.).
11. Расходы по обеспечению пайковым углем иных категорий граждан (пенсионеры, инвалиды, семьи погибших работников и др.):
- расходы всего (руб.);
 - общее количество получателей (чел.);
 - сумма средств на одного получателя (руб.).
12. Расходы на компенсацию за энергоресурсы работникам:
- расходы всего (руб.);
 - общее количество получателей (чел.);
 - сумма средств на одного получателя (руб.).
13. Расходы на компенсацию за энергоресурсы иным категориям граждан (пенсионеры, инвалиды, семьи погибших работников и др.):
- расходы всего (руб.);
 - общее количество получателей (чел.);
 - сумма средств на одного получателя (руб.).
14. Затраты на дополнительное пенсионное обеспечение:
- расходы работодателя всего (руб.);
 - общее количество получателей (чел.);
 - сумма средств на одного получателя (руб.).

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
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ 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.