

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ПИЩЕВОЙ И ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2006 - 2008 ГОДЫ

Настоящее Отраслевое тарифное соглашение (в дальнейшем - Соглашение) заключено на основании Закона Российской Федерации от 11 марта 1992 г. N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" с учетом изменений и дополнений к нему, других законодательных и нормативных правовых актов и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в области организации, оплаты и охраны труда, социальных гарантий, занятости, найма и увольнения работников, и направлено на обеспечение защиты социальных и экономических прав и интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни, создание социально-экономических условий для производительного труда, укрепление трудовой дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов.

Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя - Центрального Совета профсоюза работников предприятий пищевой промышленности и производственных кооперативов Российской Федерации;

работодатели в лице их представителя - Союза товаропроизводителей пищевой и перерабатывающей промышленности Российской Федерации.

Соглашение действует с 1 января 2006 года по 31 декабря 2008 года.

Стороны согласились обсудить вопрос о продлении срока действия или принятии нового Соглашения за три месяца до окончания действия данного Соглашения.

Соглашение может быть дополнено или изменено только при взаимной договоренности сторон, его подписавших, о чем заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение другой стороне не менее чем за две недели до начала переговоров.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее обязательства переходят к правопреемнику.

I. Сфера действия Соглашения

1.1. Соглашение распространяется на всех работников предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности, входящих в Союз товаропроизводителей пищевой и перерабатывающей промышленности Российской Федерации, а также других юридических и физических лиц, делегировавших ему соответствующие полномочия.

1.2. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам при заключении коллективных договоров и соглашений и не ограничивает права организаций в их расширении за счет своих собственных средств.

II. Обязательства договаривающихся сторон

Стороны Соглашения обязуются:

2.1. Принимать меры к обеспечению работодателями и профсоюзными организациями выполнения установленных настоящим Соглашением социальных гарантий и льгот работникам и их семьям при условии включения их в коллективные договоры и соглашения.

2.2. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем в пищевой и перерабатывающей промышленности для защиты социально-трудовых прав работников.

2.3. Вносить в Правительство Российской Федерации предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих специфику труда работников отрасли.

2.4. Проводить политику, направленную на повышение доходов работников, в зависимости от роста эффективности производства и уровня жизни в стране.

2.5. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в организациях, сотрудничеству между работодателями и трудовыми коллективами по вопросам, представляющим общий интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйствования.

III. Социально-трудовые отношения

3.1. Во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан при приеме на работу заключить с работником в письменной форме трудовой договор.

При изменении периода найма или должности работника на предприятии необходимо составить новый письменный договор о найме.

3.2. Работодатель обязан доводить до работников сведения о применяемых в производстве вредных веществах результатах аттестации рабочих мест, степени воздействия вредных и опасных производственных факторов и установленных в связи с этим льгот и размерах компенсационных выплат.

3.3. Работодатель гарантирует, что работники получают в удобное время достаточные для работы сведения и обучение, инструкции и практику, необходимость чего должна быть оценена работодателем.

3.4. В случае рассмотрения работодателем вопроса о:

- а) передаче контроля над своим предприятием или его частью;
- б) объединении или слиянии;
- в) закрытии предприятия целиком или его существенной части;
- г) значительном сокращении производственной деятельности профсоюзная организация должна быть немедленно поставлена в известность, с условием неразглашения информации, и приглашена для консультаций.

Работодатель должен представить профорганизации разработанные планы, касающиеся перевода, объединения, сокращения производственной деятельности или закрытия предприятия, включая предложения о последствиях этих акций для занятости работников.

Если реализация этих планов будет иметь последствия для работников или некоторых из них, работодатель совместно с профсоюзной организацией разрабатывают мероприятия по социальной защите работников.

При массовом увольнении (свыше 5 процентов от численности работающих) работодатель обеспечивает трудоустройство не менее 75 процентов высвобождаемых работников, в первую очередь слаботзащищенных - женщин, имеющих маленьких детей, инвалидов, ветеранов войны и труда.

3.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, должно производиться с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени работников, занятых в основном и вспомогательном производствах, не может превышать 40 часов в неделю. Режим труда и отдыха работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с профсоюзным комитетом организации.

4.2. Рабочее время работников, занятых во вредном производстве и для которых установлен сокращенный рабочий день, определяется "Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

4.3. При необходимости работодатель может привлечь работника к работе в выходные и праздничные дни только с его письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней. Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда, ненормированный рабочий день, за длительную непрерывную работу устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Другие дополнительные отпуска предоставляются за счет средств организаций исходя из их финансовой и производственной возможностей и оговариваются в коллективных договорах.

V. Оплата труда

5.1. Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, должностных окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными

категориями работников устанавливаются организациями самостоятельно в пределах имеющихся средств и фиксируются в коллективных договорах.

Все изменения о размерах и условиях оплаты производятся работодателем с обязательным извещением работников организации не позднее чем за 2 месяца.

Установление систем оплаты труда и форм материального поощрения производится работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2. Минимальная месячная тарифная ставка 1 разряда (оклада) при работе в нормальных условиях труда и при полной отработке нормы рабочего времени с 1 января 2006 г. устанавливается на уровне до 80% величины прожиточного минимума в соответствующем регионе и является основой для дифференциации тарифных ставок (окладов) других категорий работников при заключении коллективных договоров.

В случаях, когда экономическое положение отдельных организаций позволяет обеспечить более высокий уровень оплаты, установленный минимальный размер тарифной ставки (оклада) I разряда может быть повышен до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего региона.

Порядок и сроки индексации минимального размера тарифной ставки (оклада) I разряда определяются коллективными договорами организаций исходя из индекса потребительских цен и роста производительности труда.

5.3. Размер повышенной оплаты труда за тяжелые и вредные условия труда, сверхурочную работу, работу в вечернее и ночное время и т.д. устанавливается коллективными договорами, но не ниже размера, предусмотренного законодательством.

5.4. Оплата времени простоя не по вине работника производится из расчета не ниже тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада).

5.5. Выплата заработной платы производится в денежном исчислении не реже 2-х раз в месяц.

5.6. Порядок и сроки индексации минимальных размеров тарифных ставок и должностных окладов работников определяются в коллективном договоре в соответствии с действующим законодательством.

VI. Занятость

Союз товаропроизводителей пищевой и перерабатывающей промышленности и отраслевой профсоюз содействуют проведению государственной политики занятости.

В этих целях организациям рекомендуется:

6.1. Работодателям совместно с профсоюзными организациями и органами исполнительной власти осуществлять разработку и реализацию программы содействия занятости работников на предприятиях и организациях пищевой и перерабатывающей промышленности на 2003 - 2005 годы, не допуская при этом создания рабочих мест в организациях с оплатой ниже прожиточного минимума в регионе.

6.2. При заключении коллективных договоров предусматривать обязательства по обеспечению подготовки рабочих мест, фронта работ и занятости работников, организации профессиональной подготовки и переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, другие меры, способствующие социальной защищенности работников, увольняемых при сокращении численности (штата) и ликвидации организации. Предоставлять лицам, уволенным с работы по сокращению численности штатов, преимущественное право на занятие вакантных мест в данной организации или на предприятии.

6.3. Организовывать постоянную профессиональную подготовку кадров, обучение вторым и смежным профессиям рабочих и специалистов, повышение их квалификации. Конкретное количество работников, подлежащих профессиональному обучению и повышению квалификации, предусматривать в коллективных договорах.

6.4. Массовое высвобождение работников, связанное с рационализацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, репрофилированием организации или ее структурных подразделений, полной или частичной приостановкой производства по инициативе работодателя осуществлять лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме органов службы занятости, соответствующих профсоюзных органов и иных представительных органов работников.

6.5. Проводить с профорганами взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, предоставления им социальных гарантий и источников их финансирования.

6.6. Предусматривать в коллективных договорах обеспечение приоритетных условий занятости работников предпенсионного возраста (в пределах 2-х лет), имеющих продолжительный стаж работы в данной организации, и лиц, особо нуждающихся в социальной защите.

Обеспечивать доплату к пенсиям пенсионерам, проработавшим длительный срок на одном месте в организации, на предприятии в размерах, согласованных в коллективных договорах.

VII. Охрана труда

7.1. Работодатели и работники несут общую ответственность за безопасность на работе. Работодатели обязаны обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.2. Работодатели обеспечивают:

7.2.1. Проведение аттестации рабочих мест и на ее основе разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда в соответствие с требованиями действующих норм и правил по охране труда.

Проведение совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям труда.

Разработку совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами; оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий.

7.2.2. Организацию обучения и инструктирования работников по охране труда.

7.2.3. Организацию хранения, своевременной выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.4. Проведение за счет собственных средств предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров для всех работающих во вредных условиях труда.

Внесение предложений по изменению и дополнению списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда.

7.2.5. Сохранение и укрепление материально-технической базы имеющихся у организаций санаториев-профилакториев, медико-санитарных частей и других лечебно-оздоровительных учреждений.

7.2.6. Совместно с профсоюзными комитетами надлежащие условия и гарантии деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, участие профсоюзных комитетов в проведении расследований аварий и несчастных случаев на производстве.

7.3. Профсоюзные комитеты:

7.3.1. Способствуют осуществлению мер, направленных на улучшение условий и охраны труда и снижение производственного травматизма.

7.3.2. Оказывают консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также за последствия от получения травм в результате несчастных случаев, связанных с производством.

7.4. В случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работник вправе отказаться, без каких-либо необоснованных последствий для него, от выполнения работы до устранения этой опасности.

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Организациям рекомендуется за счет собственных средств применять следующие гарантии, льготы и компенсации при условии включения их в коллективный договор.

8.1. Сохранять за работниками, признанными органами здравоохранения и социального обеспечения непригодными к выполнению своих обязанностей по данной профессии, средний заработок по прежнему месту работы на срок их переквалификации.

8.2. При увольнении в связи с уходом на пенсию выплачивать работнику единовременное пособие в размере не менее 10% среднемесячного заработка, исчисленного для начисления пенсии, за каждый год работы на предприятии.

8.3. При уходе в отпуск выплачивать работнику материальную помощь в размере не ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада).

8.4. Оплату простоев не по вине работников, а также за время вынужденных отпусков производить исходя из величины тарифной ставки (должностного оклада).

8.5. Работникам, в семьях которых размер дохода на одного члена семьи не превышает величины прожиточного минимума, обеспечивать бесплатное содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях.

8.6. Обеспечивать работникам, имеющим троих и более детей, частичную компенсацию оплаты за содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размерах, оговоренных в коллективном договоре.

8.7. Матерям либо другим лицам, воспитывающим детей - школьников младших классов (1 - 5 класс), предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

8.8. Предоставлять работникам краткосрочные (от 1 до 3-х дней) оплачиваемые отпуска в случаях: рождения ребенка, собственной свадьбы и свадьбы детей, смерти супругов и членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер, бабушек и дедушек).

8.9. Утратившим способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания работникам выплачивать компенсацию в размере 100 процентов среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше уровня средней заработной платы в республике Российской Федерации, крае, области, городах Москве и Санкт-Петербурге, автономной области, автономном округе.

В случае гибели (смерти) работника, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, в результате исполнения им трудовых обязанностей, возмещать все расходы, связанные с ритуальными услугами.

8.10. Выплачивать семье, потерявшей кормильца вследствие трудового увечья, единовременное пособие исходя из минимального размера оплаты труда, установленного законодательством на день выплаты, за 10 лет.

8.11. В случае смерти пенсионера (из числа одиноких и малоимущих), длительное время проработавшего в организации (на предприятии) и ушедшего из нее (него) на пенсию, оплачивать расходы на ритуальные услуги за счет средств организации (предприятия).

8.12. Работникам, высвобождаемым из организаций в результате сокращения численности, реорганизации производства, в течение двух лет после увольнения гарантируется сохранение очереди на получение жилья по прежнему месту работы, а также право пользования их детьми детскими дошкольными учреждениями.

IX. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюза

9.1. В соответствии с действующим законодательством работодателя, должностные лица соблюдают права профсоюза, всемерно содействуют его деятельности и не вправе препятствовать представителям профсоюзных организаций посещать предприятия для реализации уставных задач и представленных Законом Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" прав.

9.2. Согласно ст. 377 Трудового кодекса РФ работодатели перечисляют выборным профсоюзным органам не менее 0,3% от фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

9.3. Территориальные и первичные профсоюзные организации имеют право бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей информацию по вопросам, связанным с организацией и оплатой труда и социально-экономическим развитием организаций.

9.4. Работодатели представляют выборным профсоюзным органам бесплатно служебные и другие необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников, транспортные средства, средства связи, множительную технику и другие технические средства.

9.5. Работодатели представляют членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, свободное от работы время на выполнение ими общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

9.6. Освобожденные профсоюзные работники первичных профсоюзных организаций пользуются за счет средств предприятий такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организаций, в соответствии с коллективными договорами.

9.7. На всех предприятиях сохраняется существующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов через бухгалтерию предприятий на основании письменных заявлений членов профсоюза и соответствующей записи в коллективных договорах.

Работодатели по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных комитетов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами.

Х. Контроль за выполнением Соглашения

Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется непосредственно договаривающимися сторонами, работодателями, профсоюзными комитетами и уполномоченными ими представителями на местах.

Итоги и ход выполнения Соглашения подводятся на совместном заседании Правления Союза товаропроизводителей пищевой и перерабатывающей промышленности Российской Федерации и Президиума Центрального Совета профсоюза работников предприятий пищевой промышленности и производственных кооперативов Российской Федерации не реже одного раза в год.

XI. Ответственность сторон

Каждая из сторон, подписавших Соглашение, несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии с Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" и обязуется сотрудничать в выполнении включенных в Соглашение обязательств, разрешении возникающих проблем и конфликтов на принципах социального партнерства, конструктивного согласия и договоренностей.

Председатель профсоюза
работников предприятий
пищевой промышленности
и производственных кооперативов
Российской Федерации
В.К.ЖОВНЕРИК
20 декабря 2005 года

Президент Союза
товаропроизводителей пищевой
и перерабатывающей промышленности
Российской Федерации
В.И.ЖУРАВЛЕВ
20 декабря 2005 года
