

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям нефтеперерабатывающей отрасли
промышленности и системы нефтепродуктообеспечения
Российской Федерации
на 2007-2009 годы

Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения на 2007-2009 годы (далее Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами: "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.96 г. № 10-ФЗ, "Об объединениях работодателей" от 27.11.2002г. № 156-ФЗ, и направлено на обеспечение стабильной эффективной деятельности организаций нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения, защиту социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достойного уровня их жизни, регулирование социально-трудовых отношений между работодателями и работниками.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя — Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности (далее — Росхимпрофсоюз);
- работодатели в лице их представителя — Союза нефтегазопромышленников России (далее — Союз).

1.2. Соглашение основано на договоренностях сторон, законодательных и иных нормативных правовых актах, действующих на территории Российской Федерации, а также Конвенциях Международной организации труда (МОТ), ратифицированных Российской Федерацией.

1.3. Соглашение заключено на 2007-2009 годы, вступает в силу с 1 января 2007 года и действует по 31 декабря 2009 года включительно.

Соглашение распространяется:

- на работодателей организаций нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации любых организационно-правовых форм и форм собственности, являющихся членами Союза, в которых действуют первичные профсоюзные организации Росхимпрофсоюза. Прекращение членства организации в Союзе не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель организации, вступившей в Союз в период действия настоящего Соглашения, обязан выполнять предусмотренные в нем обязательства;
- на работодателей организаций, не являющихся членами Союза, заключившего данное Соглашение, которые уполномочили Союз от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями организаций, указанных в настоящей статье. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашения, наиболее благоприятные для работников.

Соглашение считается распространенным на работодателей организаций, не являющихся членами Союза, на которых действуют первичные профсоюзные организации Росхимпрофсоюза, если указанные работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о

присоединении к Соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ от присоединения. К данному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации Росхимпрофсоюза, объединяющей работников данного работодателя. Порядок опубликования Соглашения и порядок опубликования предложения о присоединении к Соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

В случае отказа работодателя присоединиться к Соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации Росхимпрофсоюза, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон Соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон Соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях (ст. 48 Трудового кодекса РФ).

1.4. Работодатели признают организации Росхимпрофсоюза единственным полномочным представителем всех работников организаций и строят свои взаимоотношения с ними в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Федеральным законом "О профессиональных союзах", другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

Положения Соглашения являются обязательными для применения организациями нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, при заключении коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров, а также при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

1.5. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств, но вправе, в установленном Законом порядке, инициировать внесение изменений и дополнений, не уменьшающих уровень социальной защищенности работников. Внесение в Соглашение изменений и дополнений производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения Соглашения. Содержание изменений и дополнений в Соглашение доводится до сведения работников, выборных органов организаций Росхимпрофсоюза и работодателей в течение 30 дней и эти изменения и дополнения вступают в силу с момента их подписания Сторонами.

1.6. В случае отсутствия коллективных договоров в организациях, предусмотренных в пункте 1.3 Соглашения, положения настоящего Соглашения непосредственно действует в указанных организациях.

1.7. В случае реорганизации стороны Соглашения (работодателя, представителя работников) права и обязанности по выполнению Соглашения возлагаются на правопреемника.

1.8. После подписания и регистрации в Федеральной службе по труду и занятости (Роструд) Соглашение в месячный срок направляется работодателям и в соответствующие выборные органы территориальных организаций Росхимпрофсоюза и первичных профсоюзных организаций. Текст Отраслевого тарифного соглашения публикуется в "Информационном бюллетене

Росхимпрофсоюза", размещается на сайте Росхимпрофсоюза в Интернете (<http://www.chemprof.ru>).

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны строят свои отношения друг с другом на следующих принципах социального партнерства:

- равноправия;
- уважения и учета интересов;
- заинтересованности в участии в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия на себя обязательств;
- реальности принимаемых на себя обязательств;
- обязательности выполнения настоящего Соглашения;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине настоящего Соглашения.

2.1. Договаривающиеся стороны обязуются:

2.1.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем организаций нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения; выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических, социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.1.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Соглашением социальных гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров.

Нормы данного Соглашения, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, являются минимальными, обязательны к применению в организациях любых организационно-правовых форм и форм собственности, на которых распространяются положения настоящего Соглашения, и не могут быть снижены при заключении коллективных договоров.

2.1.3. Вести целенаправленную работу по созданию в организациях здорового морально-психологического климата, развитию творческого отношения к труду, повышению эффективности и качества работы, развитию самодеятельного народного творчества среди работников и членов их семей, по привлечению рабочих и служащих к систематическим занятиям физкультурой и спортом.

2.1.4. Вносить предложения в соответствующие государственные органы и негосударственные организации по решению социально-экономических вопросов, учитывающих особенности производства, труда и быта работников.

2.1.5. Добиваться в органах исполнительной власти и местного самоуправления решения вопросов защиты экономических и социальных прав и интересов работников.

2.1.6. Способствовать активному участию организаций в ежегодном Всероссийском смотре "Российская организация высокой социальной эффективности", проводимом Правительством Российской Федерации и направленном на решение социальных проблем трудовых коллективов, и

распространять опыт передовых организаций.

2.1.7. Представлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организаций.

2.1.8. Строго соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь при этом соответствующими постановлениями Минтруда России от 14.08.2002 г. №№ 57, 58, 59: "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией", "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника", "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже". Оплата посредников и трудовых арбитров, привлекаемых для рассмотрения коллективного трудового спора, производится в соответствии с действующим законодательством.

2.1.9. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организациях, принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров. В случае проведения забастовок руководствоваться Перечнем минимума необходимых работ (услуг) в нефтяной, нефтеперерабатывающей, газовой отраслях экономики и нефтепродуктообеспечении, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.*

2.1.10. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать внутрипроизводственные соревнования и конкурсы.

2.1.11. Целенаправленно проводить организационную работу, направленную на расширение числа организаций, в которых в обязательном порядке применяются положения и нормы Соглашения, за счет вовлечения в Союз нефтегазопромышленников России работодателей организаций – не членов данного Союза.

2.2. Работодатели обязуются:

2.2.1. Заключать коллективные договоры с работниками организаций в лице их представителей - выборных органов первичных профсоюзных организаций. Обеспечивать совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций обязательное обсуждение работниками проектов коллективных договоров в подразделениях организаций, доработку проектов с учетом замечаний и предложений, утверждение коллективных договоров на собраниях (конференциях) работников.

2.2.2. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организации, обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией, в том числе о численности работников организации, размере их заработной платы и иными сведениями.

2.2.3. Организовывать проведение торжественных совместных мероприятий и награждения лучших работников отрасли в связи с профессиональными праздниками.

2.3. Росхимпрофсоюз в лице своих выборных органов, выборных органов

территориальных организаций Профсоюза и первичных профсоюзных организаций обязуется:

2.3.1. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников организаций в рамках данного Соглашения и коллективных договоров организаций, считая приоритетными следующие направления:

- повышение жизненного уровня работников;
- содействие повышению эффективности производства;
- обеспечение роста реальной заработной платы и своевременной ее выплаты;
- соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха;
- контроль за соблюдением работодателями, их объединениями трудового законодательства;
- контроль за созданием работодателями здоровых и безопасных условий труда;
- содействие сохранению деятельности предприятий (организаций) и трудовых коллективов.

2.3.2. Не организовывать и не проводить забастовки в период действия настоящего Соглашения при условии выполнения работодателями и их представителями норм, установленных действующим законодательством и настоящим Соглашением.

*) утвержден Приказом Минэнерго России от 09.07.2003 г. № 306 и зарегистрирован в Минюсте России 28.07.2003 г. № 4929.

3. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также трудовым договором.

3.2. При найме работников трудовые договоры заключаются в письменной форме. Срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора и иных локальных нормативных актов организации.

3.3. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время.

4.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю, а для работников, занятых на работе с

вредными и (или) опасными условиями труда - 36 часов в неделю.

4.1.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации являются приложением к коллективному договору.

4.1.3. При изменении определенных сторонами условий трудового договора работники организаций должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

4.1.4. При введении в организации суммированного учета рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) продолжительность за учетный период не может превышать норму рабочего времени.

4.1.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

4.1.6. Организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством или коллективным договором, если это улучшает нормы законодательства.

4.1.7. Доставка работников к месту работы и обратно при отсутствии общественного транспорта осуществляется служебным транспортом организации на условиях, устанавливаемых коллективным договором.

4.2. Время отдыха.

4.2.1. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2.2. Работодатель сверх ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством и коллективным договором организации, в том числе:

- работникам, занятым на работах с особыми условиями труда в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (до утверждения Правительством Российской Федерации перечней производственных профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальной продолжительности и условий предоставления этого отпуска действует Список, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22);

- работникам с ненормированным рабочим днем на основании перечней профессий и должностей, определяемых коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Кроме того, работодатель предоставляет работникам и другие дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные действующим законодательством и коллективным договором организации.

4.2.3. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность и источники финансирования закрепляются в коллективных договорах.

4.2.4. Все дополнительные отпуска, установленные законодательством, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском в 28 календарных дней и по желанию работника предоставляются вместе с ним.

4.2.5. Ежегодные отпуска предоставляются по графику, учитывающему особенности деятельности организации и пожелания работников, утвержденному в порядке и сроки, установленные действующим законодательством, и являющемуся обязательным для исполнения работодателями.

Работодатель обязан произвести работнику все причитающиеся ему выплаты за отпуск не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.2.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.2.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

5. ОПЛАТА ТРУДА, НАДБАВКИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

5.1. Формы, системы, в том числе размеры оплаты и стимулирования труда работников, а также другие виды выплат, в том числе за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, работу в особых условиях труда и в других случаях устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективных договорах. Размеры этих и других выплат не могут быть ниже, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. С учетом сметы использования прибыли выплачиваются следующие виды премий:

- за создание, освоение и внедрение новой техники;
- за выполнение особо важных заданий;
- за профессиональное мастерство и другие достижения в работе;
- прочие виды: за участие в смотрах, конкурсах, к профессиональным праздникам и т.д.

5.2. Минимальный размер тарифной ставки (оклада) рабочих 1-го разряда, занятых в нормальных условиях труда в организациях нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения (минимальная тарифная ставка рабочих 1-го разряда, занятых в нормальных условиях труда в аналогичных организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с учетом районного коэффициента к заработной плате), устанавливается с 1 января 2007 года в размере не менее 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

5.3. Установленный минимальный размер тарифной ставки является основой для дифференциации минимальных размеров тарифных ставок (окладов) всех профессионально-квалификационных групп работников, включая работников организаций непромышленной сферы, входящих в структуру организаций, с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

5.4. Оплата труда работников производится исходя из тарифных сеток для оплаты труда рабочих и схем должностных окладов руководителей, специалистов и служащих или Единой тарифной сетки оплаты труда для всех категорий работников, принятых в организации.

5.5. При разработке форм и систем оплаты труда работодатель предусматривает удельный вес постоянной части в структуре заработной платы работника

(тарифная ставка (оклад) с учетом доплат за условия труда, многосменный режим работы, районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями и др. доплат и надбавок, носящих постоянный характер) в размере не менее 65 процентов.

5.6. Работодатель стремится довести среднюю заработную плату работников организации и поддерживать ее в течение срока действия Соглашения на уровне не менее 4-х прожиточных минимумов трудоспособного населения в данном регионе.

5.7. В целях соблюдения принципов социальной справедливости и недопущения чрезмерной дифференциации в оплате труда работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации предприятия определяет обоснованные соотношения в оплате труда основных профессионально-квалификационных групп работников: руководителей, специалистов, технических работников и вносят их в коллективный договор.

5.8. По окончании каждого квартала проводится индексация минимальных размеров тарифных ставок (окладов), исходя из фактического изменения величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе на основании данных Федеральной службы государственной статистики (Росстат) нарастающим итогом с момента предыдущей индексации. Заработная плата работников непромышленного персонала индексируется одновременно с индексацией заработной платы работников промышленно-производственного персонала.

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

5.9. Тарифные ставки рабочих, соотношения между тарифными ставками по видам работ, разрядам и окладам по должностям, положение об оплате труда и материальном стимулировании работников организации являются неотъемлемой частью коллективного договора и оформляются в качестве приложения к нему.

5.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.11. Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим производится по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.12. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных)

обязанностей по причинам, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю. Размер оплаты простоя может быть увеличен, если это предусмотрено в коллективном договоре.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до получения причитающихся ему выплат. В период до выплаты задолженности по заработной плате работник имеет право не находиться на своем рабочем месте.

Время приостановки работы оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.15. Размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе аттестации рабочих мест и фиксируются в коллективных договорах (положениях об оплате труда) организации и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.16. Доплаты за работу в ночную и вечернюю смены предусматриваются коллективными договорами в размере не менее 40 и 20 процентов тарифной ставки (оклада), соответственно.

5.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается согласно действующему законодательству. Коллективным договором могут быть установлена оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни в размерах превышающих нормы, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Работникам выплачивается надбавка за стаж работы в соответствии с Положением, утвержденным работодателем по согласованию с выборным

органом первичной профсоюзной организации, прилагаемым к коллективному договору. Шкала размера надбавки в зависимости от стажа работы устанавливается с учетом конкретных условий труда работников и является составной частью Положения.

5.19. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

5.20. В соответствии с действующим законодательством работодатель обеспечивает своевременность всех видов выплат, в том числе и заработной платы.

5.21. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.22. Работодатель (представитель работодателя), допустивший задержку выплаты заработной платы работникам организации, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Работодатели в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами предоставляют работникам следующие льготы и компенсации:

6.1. Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, которое производится в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 г. №125-ФЗ.

Возмещение вреда, предусмотренного настоящим пунктом, в размерах, превышающих установленные действующим законодательством, производится в соответствии с коллективным договором за счет собственных средств работодателей (организаций) таким образом, чтобы общая сумма выплат с учетом выплаты в соответствии с действующим законодательством составила:

- при смертельном исходе и при установлении I группы инвалидности - 10 годовых средних заработков;
- при установлении II группы инвалидности - 5 годовых средних заработков;
- при установлении III группы инвалидности - годовой средний заработок;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4-х месяцев - 0,5 годового среднего заработка;
- при получении профессионального заболевания - годовой средний заработок;
- полное возмещение расходов на погребение, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья, либо профессионального заболевания.

6.2. Выплату пособия семье умершего работника в случае его смерти от общего заболевания или несчастного случая в быту. Порядок выплаты и размер пособия закрепляются в коллективном договоре.

6.3. Своевременное и в полном объеме перечисление средств во внебюджетные страховые фонды (социального страхования, медицинского, пенсионного) в размерах, предусмотренных законодательством.

6.4. Своевременное и достоверное оформление сведений о стаже и заработной плате работающих для представления их в региональные отделения Пенсионного фонда РФ; обеспечение сохранности архивных документов, дающих право работникам на получение пенсии.

6.5. Обеспечение деятельности создаваемых комиссий по социальному страхованию, в которые входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации предприятия, а также гласности в расходовании средств социального страхования.

6.6. Выплату единовременного пособия при выходе работника на пенсию. Порядок выплаты и размер пособия закрепляются в коллективном договоре.

6.7. Сохранение за ветеранами труда, прекратившими трудовые отношения с организацией после установления (назначения) им пенсии, прав членов трудовых коллективов организаций, в которых они работали до установления (назначения) пенсии, в том числе права на улучшение жилищных условий, пользование объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений.

6.8. Выплату материальной помощи работнику при уходе в ежегодный основной отпуск в размере не ниже установленного месячного размера тарифной ставки (оклада). Конкретный размер материальной помощи работнику закрепляется в коллективном договоре.

6.9. Выделение финансовых средств на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников на условиях, устанавливаемых коллективным договором.

6.10. Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков в случаях:

- рождения ребенка;
- собственной свадьбы;
- свадьбы детей;
- смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родители супругов, родные братья и сестры).

Порядок, условия и их продолжительность устанавливаются коллективным договором.

6.11. Бесплатное содержание в детских дошкольных организациях и оздоровительных лагерях детей из семей работников, размер дохода в которых на одного члена семьи, не превышает минимального месячного размера тарифной ставки, установленного данным Соглашением.

6.12. Снижение платы за содержание детей в дошкольных организациях семьям работников, имеющих троих и более детей, в размере, определяемом коллективным договором.

В случае, если дети работников посещают детские дошкольные учреждения других ведомств, не состоящие на балансе организации, работникам производится компенсация затрат на содержание детей в размере, определяемом коллективным договором, но не ниже размера, устанавливаемого органом местного самоуправления, к которому применяется льготное налогообложение средств организации, направляемых на эти цели.

6.13. Принятие мер по своевременной подготовке и организации отдыха детей и подростков, по оказанию финансовой поддержки оздоровительным лагерям, по

сохранению материальной базы детского отдыха, не допуская закрытия и перепрофилирования детских оздоровительных учреждений.

6.14. Передачу или продажу работникам жилой площади, вновь построенной за счет средств организации, в порядке, установленном действующим законодательством. Направление средств, вырученных от продажи жилой площади, на дополнительное строительство жилья или финансовую поддержку работников организации, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.15. Осуществление при непосредственном участии выборных органов первичных профсоюзных организаций учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, установление очередности на получение жилой площади, а также установления порядка распределения жилищного фонда организации.

6.16. Предоставление жилых помещений на условиях найма малообеспеченным работникам организаций и инвалидам, получившим увечье на производстве, в соответствии с жилищным законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации при условии, если это положение закреплено в коллективном договоре.

6.17. Предоставление работникам за счет аккумулирования средств организации заемных денежных средств для приобретения и строительства жилья или дорогостоящего имущества в соответствии с принятым в организации Положением.

6.18. Создание условий для проведения добровольных видов страхования (социального, пенсионного, медицинского) работников, на которых распространяется настоящее Соглашение.

6.19. Предоставление следующих социальных льгот работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями:

6.19.1. Выплату женщине при рождении ребенка единовременного пособия, предусмотряемого коллективным договором в размере, не ниже установленного законодательством.

6.19.2. Предоставление женщинам, работающим в организации, одного рабочего дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра с последующим представлением подтверждающего документа.

6.19.3. Выплату работнику (матери, отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячного пособия, размер которого фиксируется в коллективном договоре.

6.19.4. Предоставление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе работника в соответствии с действующим законодательством.

6.19.5. Организацию профессионального обучения (переобучения) и повышения квалификации женщинам, возвращающимся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком.

На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка других работников по получаемой специальности, если это предусмотрено в коллективном договоре.

6.19.6. Предоставление ежегодного дополнительного однодневного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс).

7. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатели обеспечивают:

7.1.1. Предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений,

прибывшим в организации по их предварительным заявкам.

7.1.2. Разработку с участием выборного органа первичной профсоюзной организации ежегодных планов переобучения и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников в соответствии с планом технического перевооружения и развития организации.

7.1.3. Предоставление освобождающихся рабочих мест в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.1.4. Привлечение преимущественно временных работников в периоды подъема экономической конъюнктуры и необходимости увеличения объема производства.

7.1.5. Предоставление работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению численности или штата работников, одного рабочего дня в неделю с сохранением среднего заработка по выбору работника для поиска работы.

7.1.6. Участие выборного органа первичной профсоюзной организации в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников при проведении реструктуризации организации.

7.1.7. Привлечение и использование иностранной рабочей силы в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором после проведения консультаций с выборными органами территориальных организаций Росхимпрофсоюза (при их отсутствии – с ЦК Росхимпрофсоюза).

7.1.8. Своевременное и в полном объеме предоставление (не менее чем за три месяца до начала осуществления процедуры, предусмотренной статьей 180 Трудового кодекса РФ) органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

При этом критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата организации является:

а) ликвидация организации с численностью 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 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;

- увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс.

человек. (Постановление Совета Министров – Правительства РФ от 05.02.1993 г. № 99 «Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»).

7.2. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, предусмотренных в пункте 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ, могут пользоваться работники, перечень которых предусматривается в коллективном договоре.

7.3. Увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата предоставляются предусмотренные законодательством гарантии и компенсации, в том числе, проработавшим в организации не менее 10 лет, выплачивается дополнительное выходное пособие, размер которого устанавливается коллективным договором.

7.4. Работникам, предупрежденным о предстоящем высвобождении, увеличивается размер оплаты труда, в случае ее увеличения в целом по организации.

7.5. Работодатель на основании решения, принимаемого совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации, выделяет финансовые средства, за счет которых:

7.5.1. Оказывается материальная помощь семейным высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

7.5.2. Производится доплата к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости.

7.5.3. Выплачивается при увольнении компенсация сверх выходного пособия, установленного законодательством.

7.5.4. Производятся выплаты единовременного пособия высвобождаемым работникам организации в связи с ее реорганизацией, сокращением численности или штата за 3 года до наступления пенсионного возраста.

7.6. За работниками, высвобождаемыми из организаций, в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами сохраняется очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной организации.

8. ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективными договорами организаций.

8.1.2. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

8.1.3. Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об аттестации руководителей, специалистов и других служащих разрабатываются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2. Работодатели:

8.2.1. Обеспечивают участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при рассмотрении дела о несостоятельности (банкротстве) организации, в осуществлении проверки сумм требования кредиторов и других документов, представленных в обоснование банкротства.

8.2.2. Включают представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с пунктом 3 статьи 16 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

8.2.3. Представляют выборным органам первичных профсоюзных организаций по запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров.

Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

8.2.4. Не препятствуют осуществлению представителями выборных органов первичных профсоюзных организаций и других профсоюзных органов контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, выполнением коллективных договоров.

При проведении проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда правовыми и техническими инспекторами труда, предоставляют им все необходимые для этого документы и обеспечивают условия для их эффективной деятельности.

8.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

9. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

9.1. Стороны, заключившие Соглашение, обязуются осуществлять свою деятельность, исходя из приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

9.2. Работодатели:

9.2.1. Создают и укрепляют службы промышленной безопасности и охраны труда в организациях в соответствии с постановлениями Минтруда России от 08.02.2000 г. №14 "Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации", от 22.01.2001 г. № 10 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях", оборудуют и обеспечивают работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 г. № 7 "Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда".

9.2.2. Разрабатывают и обеспечивают выполнение ежегодных планов мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний на основе анализа причин производственного травматизма и профзаболеваний, а также предложений органов государственного надзора, работников организаций и созданию в организациях здоровых и безопасных условий труда. Указанные планы мероприятий являются обязательным приложением к коллективному договору.

9.2.3. Применяют технические условия на выпускаемую продукцию только при наличии в них соответствующих разделов по охране труда и окружающей среды.

9.2.4. Создают в организациях на паритетной основе из числа представителей от работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации комитет (комиссию) по охране труда. (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 г. № 413)

Финансируют работу комиссии по охране труда, выделяют помещения, предоставляют средства связи и другое необходимое материальное обеспечение деятельности комиссии, обеспечивают членов комиссии необходимой нормативно-технической документацией, организуют их обучение за счет средств организации, а также за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

9.2.5. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, создают им необходимые условия для осуществления общественного контроля за соблюдением на предприятии законодательства и иных нормативных актов по охране труда, организуют их обучение за счет средств организации, а также за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

На условиях, определенных коллективным договором, осуществляют доплату

уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза в размере 20% от размера тарифной ставки (оклада), а также предоставляют не менее 2-х часов в неделю, для осуществления возложенных на них функций контроля и надзора с сохранением заработной платы за счет средств организации.

9.2.6. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации в целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда организуют и проводят ежегодный смотр-конкурс на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза" с выделением необходимых средств для поощрения победителей.

9.2.7. В соответствии с требованиями законодательства организуют расследование каждого несчастного случая на производстве, в т.ч. несчастных случаев, приведших к потере трудоспособности, ведут учет и проводят анализ причин производственного травматизма, аварий на производственных объектах, а также профзаболеваний в организациях, разрабатывают и контролируют выполнение мероприятий по их предупреждению.

9.2.8. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывают отдельное соглашение по охране труда или соответствующий раздел коллективного договора, обеспечивают финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

9.2.9. Организуют проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда. Обеспечивают участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе аттестационных комиссий.

При несоответствии рабочих мест по результатам аттестации гигиеническим требованиям, работодатели совместно с выборным органом первичной профсоюзной организацией, разрабатывают и реализуют план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

9.2.10. Обеспечивают за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с действующим законодательством, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.2.11. Проводят за счет средств организации обязательное обучение и аттестацию работников, а в случаях, предусмотренных нормативными актами - стажировку по охране труда на рабочих местах не реже, чем один раз в три года.

9.2.12. Обеспечивают работников за счет средств организации в соответствии с установленными нормами сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, контролируют правильное их использование, обеспечивают за счет средств организации их ремонт, стирку (чистку), подгонку по размеру. При обеспечении работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм предусматривают соответствующий пункт в коллективном договоре.

9.2.13. Обеспечивают участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют вышестоящие организации Росхимпрофсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению в установленные сроки причин аварий, несчастных

случаев.

9.2.14. Обеспечивают внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда в организации, учитывая опасные факторы охраны труда, вытекающие из прошлых, настоящих или планируемых видов деятельности организации.

9.2.15. Не применяют каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследуют работников, отказывающихся от выполнения работ в случаях возникновения опасности для их жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Наличие опасности фиксируется актом установленной формы в организации за подписью свидетелей и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда Профсоюза.

9.2.16. Обеспечивают своевременную бесплатную выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты согласно установленным нормам. В случае увольнения работника выданная бесплатно спецодежда и средства индивидуальной защиты, независимо от их состояния, принимаются от работника соответствующими службами. Работник не несет материальной ответственности за сдаваемое имущество, предусмотренное настоящим пунктом, если не установлен факт умышленной порчи им средств индивидуальной защиты.

9.2.17. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.18. Обеспечивают участие инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза в работе комиссий по приемке законченных строительных объектов, опытных образцов продукции, изделий, спецодежды и т.п.

9.2.19. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации ведут учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разрабатывают и осуществляют мероприятия по профилактике производственно обусловленных заболеваний (при условии включения указанных мероприятий в коллективный договор).

9.2.20. Принимают меры по медико-санитарному обслуживанию работающих и членов их семей, развитию ведомственных здравниц, медико-санитарных частей, здравпунктов, санаториев-профилакториев. Создают и используют материально-техническую базу для занятий физической культурой и спортом в соответствии с коллективными договорами.

9.2.21. Оказывают работникам лечебно-профилактическую помощь, направленную на нейтрализацию воздействия неблагоприятных факторов производственной среды в объемах, рекомендованных органами здравоохранения Российской Федерации в рамках программы добровольного медицинского страхования, определяемой коллективным договором.

9.2.22. Осуществляют внедрение в организациях механизма экономического стимулирования работников по улучшению условий и охраны труда, совершенствуют действующую систему управления охраной труда.

9.3. Работодатели обязуются:

9.3.1. Обеспечивать определенные коллективными договорами условия для

эффективной деятельности правовой и технической инспекций труда Росхимпрофсоюза, других органов профсоюзного контроля за соблюдением работодателями и их представителями законодательства о труде и об охране труда.

9.3.2. На паритетных началах совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за особые условия труда.

9.3.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.4. Профсоюзные органы обязуются:

9.4.1. Обеспечивать методическое и практическое руководство правовой и технической инспекциями труда Профсоюза, организовывать обучение и аттестацию инспекторов по вопросам трудового законодательства и охраны труда не реже одного раза в три года, ежегодно проводить для повышения их квалификации семинары-совещания.

9.4.2. Требовать от работодателя обязательного информирования работающих о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса. Добиваться в процессе переговоров с работодателями установления социальных льгот и компенсаций за работу в особых условиях. Контролировать предоставление этих льгот, выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

9.4.3. Организовывать и обеспечивать общественный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве и в отрасли, в том числе за выполнением условий Соглашения, коллективных договоров, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных производственных объектах.

9.4.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма, профессиональных заболеваний, аварий, осуществлять их анализ, участвовать в разработке мероприятий по снижению их уровня, контролировать выполнение этих мероприятий.

9.4.5. Организовывать и участвовать в проведении различных конкурсов по улучшению условий труда в организациях, на отраслевом и региональном уровнях.

9.4.6. Взаимодействовать в рамках соглашений с федеральными органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора, производственного контроля за условиями, состоянием охраны труда, здоровья, промышленной безопасности.

9.4.7. В установленном порядке согласовывать правила и инструкции по охране труда, контролировать их исполнение.

9.4.8. Осуществлять контроль за обучением работников правилам техники безопасности и охраны труда, прохождением медицинского освидетельствования декларированного контингента работников, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью, правильным их применением, а также организацией ремонта, стирки и чистки средств индивидуальной защиты.

9.4.9. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за

работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В целях наиболее эффективного участия молодых (до 35 лет) работников в деятельности и развитии организаций отрасли, обеспечения их профессионального роста, занятости и социальной защищенности работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- 10.1. Создают совместные общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации, Советы молодых специалистов, молодых мастеров, Советы наставников.
- 10.2. Разрабатывают комплексные программы по работе с молодежью и планы мероприятий по их реализации.
- 10.3. Обеспечивают ежегодное квотирование рабочих мест для выпускников школ и профильных учебных заведений, а также для работников, ранее работавших в организации и принятых в организацию после прохождения ими военной службы по призыву в соответствии с порядком, закрепленном в коллективном договоре.
- 10.4. Проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.
- 10.5. Организуют и проводят массовые культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия.
- 10.6. Осуществляют моральное и материальное поощрение молодых работников, совмещающих эффективную производственную и общественную работу.
- 10.7. Определяют и закрепляют в коллективном договоре порядок и условия предоставления:
 - материальной помощи молодым работникам, возвратившимся на работу в организации после прохождения военной службы;
 - займа (долгосрочных кредитов и ссуд) молодым работникам и их семьям для приобретения (строительства) жилья, на обустройство домашним хозяйством;
 - льгот молодым работникам для обучения в высших и средних учебных заведениях в соответствии с действующим законодательством;
 - ежемесячной доплаты к стипендии работникам, обучающимся в вузах, техникумах и профтехучилищах, направленным на учебу организациями, в зависимости от их успеваемости.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

- 11.1. Работодатели обеспечивают условия для уставной деятельности первичных профсоюзных организаций, не допускают случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации.
- 11.2. Профсоюз гарантирует право на представление и защиту интересов членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам.
- 11.3. Работодатель в обязательном порядке согласовывает с выборным органом первичной профсоюзной организации вопрос об увольнении работника — члена Профсоюза по следующим основаниям:
 - сокращения численности или штата работников организации;
 - несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

11.4. Увольнение по инициативе работодателя выборных руководителей (их заместителей) первичных профсоюзных организаций, их структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по указанным выше причинам, допускается только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (в том числе в течение двух лет после окончания срока их полномочий).

11.5. Члены Профсоюза могут бесплатно:

- получать консультацию и юридическую помощь по всем вопросам, связанным с трудовыми правоотношениями;

- в порядке, установленном в первичной профсоюзной организации, пользоваться имуществом профорганизаций, спорт- и культурным инвентарем, услугами профсоюзных библиотек, клубов, домов и дворцов культуры, спортсооружений.

11.6. Все социальные льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, данным Соглашением и коллективными договорами организаций, распространяются на выборных профсоюзных работников и работников аппаратов выборных органов первичных профсоюзных организаций. Источник финансирования льгот предусматривается в коллективном договоре.

11.7. Работодатели:

11.7.1. Обеспечивают беспрепятственный доступ представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций и вышестоящих органов отраслевого Профсоюза ко всем рабочим местам в организациях, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с действующим законодательством.

11.7.2. Предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников, а также транспортные средства, средства связи, множительную, компьютерную технику и другие технические средства в соответствии с коллективным договором.

11.7.3. Перечисляют на расчетный счет первичных профсоюзных организаций денежные средства на проведение ими социально-культурной и иной работы в организациях в размере не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда организации на условиях, установленных коллективным договором.

11.7.4. Не производят продажу, перепрофилирование и отчуждение санаториев-профилакториев, баз отдыха, детских дошкольных учреждений и оздоровительных лагерей, учреждений культуры и спорта и других объектов социальной сферы без учета мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

11.7.5. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно бесплатно в сроки выплаты заработной платы в организации, установленные коллективным договором, перечисляют на расчетный счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

11.7.6. На условиях, предусмотренных коллективным договором, предоставляют членам выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, для выполнения общественных обязанностей часть рабочего времени с сохранением среднего заработка.

11.7.7. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации обеспечивают создание и работу комиссий по рассмотрению индивидуальных

трудовых споров в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ТАРИФНОГО СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

12.1. Контроль за выполнением данного Соглашения осуществляет:

- на федеральном уровне — постоянно действующая комиссия Союза нефтегазопромышленников России и Росхимпрофсоюза;
- в организациях — комиссия, сформированная из представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации для заключения коллективного договора.

12.2. Договаривающиеся стороны обязуются:

- осуществлять проверку и рассмотрение на совместных заседаниях сторон ход выполнения настоящего Соглашения до истечения срока его действия;
- взаимно предоставлять необходимую информацию в целях осуществления контроля за выполнением Соглашения.

12.3. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Соглашения и в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.4. В случае нарушения Сторонами условий Соглашения, соответствующие органы Сторон направляют представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

12.5. Настоящее Соглашение составлено и подписано в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

25 декабря 2006 года

Председатель Российского Профсоюза работников химических отраслей промышленности А.В. Ситнов

Президент Российского Союза нефтегазопромышленников Г.И. Шмаль

Соглашение зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 07 февраля 2007 года, регистрационный № 61/07-09.