

# *Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012-2014 гг.*

Работники, работодатели с участием Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» заключили настоящее Отраслевое соглашение в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников отрасли с учетом интересов работодателей и государства.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012–2014 годы (далее - Соглашение) — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в отрасли, включающий взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режимов труда и отдыха, занятости, социальных гарантий, льгот и компенсаций для работников, развития социального партнерства и иным вопросам, определенным сторонами с учетом интересов работодателей и государства.

1.2. Сторонами, заключившими настоящее Соглашение, являются:

- работники в лице их полномочного представителя — Российского профессионального союза работников атомной энергетике и промышленности (далее - Профсоюз);

- работодатели в лице их полномочного представителя — Союза работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России (далее - Союз работодателей).

Участником настоящего Соглашения является уполномоченный орган управления использования атомной энергии — Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом» (далее - Госкорпорация «Росатом»).

1.3. Стороны признают, что в ходе проведения реструктуризации отрасли возрастает роль и ответственность Работодателей, Профсоюза и Госкорпорации «Росатом» в обеспечении достойных социально-трудовых гарантий и повышения благосостояния работников отрасли, при этом вопросы социального партнёрства приобретают первостепенное значение.

1.4. Соглашение обязательно для исполнения сторонами. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров. Условия коллективного и трудового договоров, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством Российской Федерации и Соглашением, недействительны.

Организации могут повышать для работников уровень установленных Соглашением гарантий.

1.5. Руководствуясь основными принципами социального партнерства (равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений и др.), Союз работодателей и Профсоюз договорились:

1.5.1. Способствовать стабильной и успешной деятельности организаций.

1.5.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

1.5.3. Обеспечить работу отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее — Комиссия), действующей на основании положения, утвержденного сторонами.

### **1.6. Союз работодателей:**

1.6.1. Оказывает членам Союза работодателей помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые и иные, непосредственно связанные с ними

отношения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6.2. Формирует согласованную позицию членов Союза работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и отстаивает ее во взаимоотношениях с Профсоюзом, органами государственной власти и местного самоуправления.

1.6.3. Содействует выполнению членами Союза работодателей обязательств, предусмотренных соглашениями, а также заключенных ими коллективных договоров.

1.6.4. Содействует инвестиционному, технологическому, инновационному развитию производственной деятельности работодателей.

1.6.5. Проводит работу с работодателями по необходимости повышения социальной ответственности при осуществлении производственной деятельности.

### **1.7. Профсоюз:**

1.7.1. Проводит в организациях среди работников разъяснительную работу по социальной политике, политике в области оплаты и охраны труда, а также по вопросам, связанным с применением трудового права с целью недопущения конфликтов.

1.7.2. Использует возможность переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности в организациях.

1.7.3. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

1.7.4. Осуществляет содействие внедрению Производственной системы Росатом и проводит разъяснительную работу в трудовых коллективах о необходимости её развития для повышения эффективности производства и роста производительности труда.

### **1.8. Госкорпорация «Росатом»:**

1.8.1. Разрабатывает кадровую политику и единую политику по формированию системы оплаты труда и социальной защиты работников отрасли и обеспечивает реализацию указанной политики.

1.8.2. Рассматривает предложения работодателей о внесении в Правительство Российской Федерации предложений по совершенствованию налоговой политики, а также по оказанию государственной поддержки организациям ядерного комплекса с учетом особенностей их функционирования.

1.8.3. Принимает нормативные и правовые акты по социально-трудовым вопросам, затрагивающим интересы работников и работодателей, после обсуждения на заседаниях Комиссии.

1.8.4. Осуществляет деятельность по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов в области использования атомной энергии.

### **1.9. Работодатели, Профсоюз и Госкорпорация «Росатом»:**

1.9.1. Представляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для выполнения настоящего Соглашения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

1.9.2. Организуют проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников отрасли, «Лучший работник охраны труда атомной отрасли» и др., в порядке, установленном соответствующими положениями о конкурсах.

1.9.3. Проводят работу по подготовке предложений по вопросам совершенствования организации нормирования труда в организациях отрасли.

## **2. Сроки и порядок действия Соглашения**

2.1. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до момента подписания нового, но не более 3-х лет. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более 3-х лет. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.2. В течение срока действия данного Соглашения в него по взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном сторонами для его заключения.

2.3. Соглашение распространяется:

2.3.1. На работодателей, являющихся членами Союза работодателей или уполномочивших его представлять их интересы в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Соглашения и осуществлению контроля за его выполнением, либо присоединившихся к Соглашению после его заключения.

Прекращение членства в Союзе работодателей не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства.

2.3.2. На всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в части 1 настоящего пункта.

2.3.3. На Госкорпорацию «Росатом» Соглашение распространяется в части взятых на себя обязательств.

2.4. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, не делегировавших ранее полномочий на его заключение и заявивших о своей согласии присоединиться к нему.

2.5. После заключения Соглашения стороны обращаются к руководителю федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с просьбой направить работодателям отрасли, не участвующим в его заключении, предложение присоединиться к Соглашению.

Направление предложения работодателям отрасли о присоединении к Соглашению осуществляется в соответствии с нормативным актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.6. Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования или реорганизации представителей любой из сторон настоящего Соглашения.

### **3. Социальное партнерство в организациях**

3.1. В организациях отрасли независимо от их организационно-правовых форм заключаются коллективные договоры (генеральные коллективные договоры). Стороны, заключившие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации.

3.2. Общее собрание (конференция) работников организации по заключению коллективного договора и подведению итогов его выполнения проводится, как правило, при участии представителей сторон Соглашения.

3.3. Смета расходования доли прибыли, остающейся в распоряжении организации и направленной на решение социальных вопросов, формируется ежегодно и является приложением к коллективному договору.

3.4. В месячный срок после регистрации в соответствующем органе по труду по месту нахождения организации коллективный договор одновременно с документами по его выполнению за предыдущий год направляется профсоюзным комитетом в Профсоюз, работодателем — в Союз работодателей и Госкорпорацию «Росатом».

#### **3.5. Работодатели:**

3.5.1. Предоставляют выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, изменений организационных или технологических условий труда, влекущих за собой изменение трудовой функции работников, а также по другим вопросам, предусмотренным законодательством Российской Федерации, учредительными документами организации, коллективным договором и настоящим Соглашением.

3.5.2. Обязуются ознакомить работников организации с заключенными Соглашением и коллективным договором в течение месяца после их подписания, а также при приеме на работу. Порядок и формы ознакомления определяются в коллективном договоре.

#### **4.1. Работодатели:**

### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1.1. Устанавливают графики сменности, режим рабочего времени и времени отдыха для работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

Доводят графики сменности до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие.

4.1.2. Утверждают графики ежегодных отпусков и доводят их до сведения работников не позднее чем за две недели до начала следующего года.

4.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, дающий право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день с указанием его продолжительности, устанавливается коллективным договором.

4.3. В непрерывно действующих производствах, когда прием-передача смены является обязанностью сменного персонала, за время, затраченное на прием смены, в организациях предусматриваются компенсации.

Конкретная продолжительность времени приема-передачи смены, виды и размеры компенсаций устанавливаются в коллективных договорах и других локальных нормативных актах организаций.

### **5. Охрана труда**

5.1. Принимая во внимание, что в условиях быстрого развития атомной энергетики важнейшее значение имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников отрасли и повышения степени защищенности населения и окружающей среды от радиационного воздействия, и, исходя из убеждения, что эти принципы получают свое выражение и развитие:

— в создании на всех уровнях управления производством условий, при которых решения по безопасности реализуются с той же последовательностью, как и все другие решения по организации производства;

— в постоянном совершенствовании технологических процессов, систем обеспечения и контроля ядерной и радиационной безопасности, гарантирующих безопасность персонала и обеспечение безопасного статуса ядерных технологий Российской Федерации;

— в развитии общественного контроля за созданием здоровых и безопасных условий труда,

Госкорпорация «Росатом», Работодатели и Профсоюз обеспечивают разработку Отраслевой системы управления охраной труда, ее внедрение, совершенствование и эффективное функционирование в организациях.

#### **5.2. Работодатели:**

5.2.1. Принимают меры по повышению достигнутого уровня безопасности и действующих в отрасли гарантий прав работников в области охраны труда, в том числе при изменении организационно-правовых форм организаций.

5.2.2. Обеспечивают в организациях последовательное приведение условий труда на всех рабочих местах в соответствии с требованиями нормативных правовых актов по охране труда.

5.2.3. Обеспечивают финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,5% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), осуществляют контроль и анализ расходов в области охраны труда.

5.2.4. Осуществляют организацию поиска и применение новых типов оборудования, машин, механизмов, обеспечивающих безопасное ведение работ и снижение уровня вредных производственных факторов, воздействующих на работающих. Новое сырье, материалы, изделия и оборудование должны в обязательном порядке иметь соответствующие сертификаты, предусмотренные законодательством.

5.2.5. Разрабатывают и принимают по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения в области охраны труда.

5.2.6. Разрабатывают с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций комплексные планы (программы) улучшения условий и охраны труда, соглашения по охране труда, которые должны быть неотъемлемой частью коллективных договоров, и финансируют работы по их выполнению.

5.2.7. Обеспечивают проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с порядком, установленным нормативными правовыми актами в области охраны труда.

5.2.8. Направляют в Профсоюз и первичные профсоюзные организации извещения о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом, а также об авариях на производстве (в том числе и без повреждения здоровья работающих) и представляют им материалы расследования указанных выше происшествий.

5.2.9. Рассматривают с участием выборных органов первичной профсоюзной организации результаты расследования несчастных случаев на производстве для принятия мер, направленных на их предупреждение.

5.2.10. По графикам, разработанным с учетом предложений первичных профсоюзных организаций, проводят обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за счет средств организаций, как правило, совместно с руководителями и специалистами организаций.

5.2.11. Включают представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в комиссии по приёмке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства, а также приглашают участвовать в работе комиссии по выбору поставщиков продукции, услуг в области охраны труда.

5.2.12. Ежегодно представляют в первичные профсоюзные организации и в Профсоюз сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, о травматизме на производстве и профзаболеваниях, о состоянии радиационной и токсической безопасности.

5.2.13. Заключают в организациях договоры добровольного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, занятых на тяжёлых работах, на работах с вредными или опасными, а также специальными условиями труда.

5.2.14. При отсутствии в организации добровольного страхования от несчастных случаев на производстве выплачивают единовременное пособие работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, при наличии вины работодателя или получившим профессиональное заболевание и ставшим в результате инвалидом: I группы — равное 100 минимальным месячным тарифным ставкам (окладам) по минимальному уровню должности (грейду) работника, установленным в организации; II группы — равное 50 минимальным месячным тарифным ставкам (окладам) по минимальному уровню должности (грейду) работника, установленным в организации, III группы — равное 10 минимальным месячным тарифным ставкам (окладам) по минимальному уровню должности (грейду) работника, установленным в организации.

В случае гибели работника при осуществлении им профессиональной деятельности его семье выплачивается единовременное пособие, равное 120 минимальным месячным



тарифным ставкам (окладам) по минимальному уровню должности (грейду) работника, установленным в организации.

При длительной временной нетрудоспособности (более 60 дней), наступившей непосредственно после и в связи с несчастным случаем на производстве, при наличии вины работодателя работнику выплачивается единовременная компенсация в соответствии с корпоративной программой страхования от несчастного случая.

5.2.15. Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.2.16. Предпринимают меры по повышению роли специалистов служб охраны труда.

5.2.17. Ежеквартально проводят совещания с участием уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, на которых рассматриваются предложения по улучшению охраны труда в организации и принимаются решения по устранению выявленных нарушений, замечаний.

### **5.3. Профсоюз:**

5.3.1. Проводит разъяснительную работу по выполнению работниками обязанностей в области охраны труда, формированию ответственной позиции работников как в части личной безопасности, так и безопасности коллег.

5.3.2. В целях защиты прав и интересов работников по вопросам условий труда и безопасности на производстве, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, осуществляет контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте.

5.3.3. Разрабатывает предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

5.3.4. Ежеквартально информирует работодателя о выявленных уполномоченными (доверенными лицами) по охране труда нарушениях, замечаниях, а также предложениях, направленных на улучшение работы в области охраны труда.

5.3.5. Организует и проводит конкурс на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности». Обеспечивает его финансирование.

### **5.4. Работодатели и первичные профсоюзные организации:**

5.4.1. Организуют и обеспечивают эффективную работу комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, устанавливают через коллективные договоры условия освобождения от основной работы членов комитетов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и порядок оплаты времени выполнения ими обязанностей по контролю обеспечения здоровых и безопасных условий труда, их материальное и моральное поощрение.

5.4.2. Подводят итоги выполнения мероприятий, предусмотренных соглашениями по охране труда с составлением соответствующего акта.

### **5.5. Госкорпорация «Росатом»:**

5.5.1. Организует разработку новых и пересмотр действующих отраслевых нормативных актов по охране труда для организаций атомной энергетики, промышленности и науки и утверждает их в установленном порядке по согласованию с Профсоюзом.

5.5.2. Организует проведение научно-исследовательских работ общепромышленного характера по разработке и изготовлению новых средств индивидуальной и коллективной защиты от вредных производственных факторов и представляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий нормативно-правовое регулирование в сфере труда, предложение о включении их в Типовые отраслевые нормы.

5.5.3. Проводит обобщение и реализацию предложений по разработке новой техники и технологий, организацию поиска новых типов оборудования, машин, механизмов, обеспечивающих безопасное ведение работ и снижение уровня вредных производственных факторов, воздействующих на работающих.

5.5.4. Рекомендует управляющим организациям формирование программ по улучшению условий труда и снижению травматизма. Координирует их принятие и осуществляет контроль выполнения сформированных программ.

Организует и контролирует работу по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в организациях отрасли.

5.5.5. Организует и контролирует проведение в организациях аттестации рабочих мест по условиям труда, сертификации организации работ по охране труда, осуществляемых в соответствии с нормативными правовыми актами.

5.5.6. Обеспечивает методическое руководство службами охраны труда организаций.

5.5.7. Изучает передовой опыт организаций отрасли по внедрению, функционированию и совершенствованию Отраслевой системы управления охраной труда.

Организует регулярные совещания (семинары) по обмену опытом в данной области, издает и распространяет среди организаций соответствующие информационные материалы.

5.5.8. Представляет в Профсоюз, Союз работодателей обобщённые сведения о состоянии условий труда, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях, о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда, о функционировании Отраслевой системы управления охраной труда.

## 6. Оплата труда

6.1. Для повышения заинтересованности работников в стабильности и успешной деятельности организаций Госкорпорации «Росатом» и обеспечения их прав и гарантий в области оплаты труда, стороны обязуются проводить политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение связи оплаты труда с его результатами.

### **6.2. Работодатели:**

6.2.1. Устанавливают системы оплаты труда, размеры тарифных ставок (окладов), стимулирующих, компенсационных и других выплат работникам организаций Госкорпорации «Росатом» в коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах организаций с учетом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.2.2. Устанавливают в организациях всех форм собственности размер месячного оклада по минимальному уровню должности (грейду) поддерживающей функции (в организациях, не перешедших на Единую унифицированную систему оплаты труда - размер минимальной месячной тарифной ставки (оклада) работника 1-го разряда) не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в субъектах Российской Федерации, на территории которых расположены организации.

6.2.3. Устанавливают минимальный размер начисленной заработной платы работникам атомных электростанций, организаций ядерно-топливного и ядерно-оружейного комплексов, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности, не ниже 1,4 прожиточного минимума, а для работников других организаций – не ниже 1,25 прожиточного минимума в субъектах Российской Федерации, на территории которых они расположены.

6.2.4. Обеспечивают долю выплат, носящих постоянный характер, не менее 70% в заработной плате рабочих, специалистов, служащих и руководителей (за исключением руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений). Перечень указанных выплат установлен приложением к Соглашению.

Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений может устанавливаться иное соотношение постоянной и

переменной частей заработной платы в зависимости от уровня должности (грейда) работника и степени его влияния на конечный результат деятельности организации.

6.2.5. В 2012 году обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы работника, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, предусмотренном коллективным договором.

С 2013 года обеспечивают индексацию установленных должностных окладов (тарифных ставок) работников организаций отрасли не реже одного раза в год в размере прогнозного индекса-дефлятора Минэкономразвития России с последующей корректировкой по фактическому индексу потребительских цен на товары и услуги по Российской Федерации, на основании данных Федеральной службы государственной статистики за соответствующий год.

Конкретный порядок индексации устанавливается коллективным договором.

Повышение заработной платы работников помимо индексации осуществляется при условии обеспечения опережающего роста производительности труда.

6.2.6. В случае задержки выдачи заработной платы или оплаты отпусков работникам гарантируют выплаты денежных компенсаций в размере не ниже одной трехсотой действующей 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 выплаты и порядок денежной компенсации устанавливается коллективным договором).

6.2.7. 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 выплаты задержанной суммы.

В указанный период за работником сохраняется заработная плата в размере не менее двух третей средней заработной платы.

В период приостановления работы по причине невыплаты заработной платы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в своё 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.

Действие пункта не распространяется на случаи, предусмотренные частью 2 статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.8. Оплачивают время простоя работника по вине работодателей в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

6.2.9 Работникам, работающим в многосменном режиме, осуществляют доплаты:

- за работу в вечернее время ( с 18.00 до 22.00 часов) - в размере не менее 20% оклада (тарифной ставки);

- за работу в ночное время ( с 22.00 до 06.00 часов) - в размере не менее 40% оклада (тарифной ставки);

- за работу в ночную смену ( на которую приходится не менее 50% часов ночного времени) - в размере не менее 40% оклада (тарифной ставки).

Конкретный размер доплат устанавливается коллективным договором.

Введение данной нормы не должно привести к уменьшению суммы доплат работникам за работу в многосменном режиме, которые выплачивались до принятия настоящего Соглашения.

6.2.10. Осуществляют пересмотр норм труда в порядке, предусмотренном действующим законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.



6.2.11. Применяют отраслевые квалификационные справочники работ и профессий рабочих для тарификации общепромышленных работ и рабочих в случае несоответствия диапазона тарифных разрядов с ЕТКС.

### **6.3. Госкорпорация «Росатом»:**

6.3.1. Разрабатывает рекомендации по единой политике формирования систем оплаты труда в организациях с учётом мнения Профсоюза.

6.3.2. В целях сохранения высококвалифицированного кадрового потенциала организаций ядерного оружейного комплекса:

— разрабатывает меры по оказанию дополнительной материальной поддержки работников указанных организаций, занятых выполнением государственного оборонного заказа;

— изыскивает возможность выделения дополнительных средств на оплату труда работников организациям, обеспечившим выполнение установленного темпа роста производительности труда.

### **6.4. Госкорпорация «Росатом», Профсоюз и Работодатели:**

Проводят мониторинг количественной оценки дифференциации заработной платы между 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников организаций отрасли. Заслушивают на заседаниях Комиссии руководителей организаций отрасли, допустивших за отчетный период прирост соотношения десятичного коэффициента более чем на 20 %.

## **7. Социальная политика**

### **7.1. Госкорпорация «Росатом»:**

7.1.1. С учетом предложений Профсоюза и представителей работодателей совершенствует единую социальную политику отрасли, корпоративные социальные программы Госкорпорации «Росатом» и ее организаций.

7.1.2. До 1 сентября 2012 года разрабатывает и утверждает единую методику бюджетирования и учёта социальных расходов и с учетом мнения Профсоюза определяет целевые показатели отраслевых социальных расходов.

7.1.3. Совместно с Профсоюзом определяет перечень организаций отрасли, для которых устанавливает индивидуальные целевые показатели социальных расходов на планируемый год.

### **7.2. Работодатели:**

7.2.1. Ежегодно в срок до 1 сентября совместно с профсоюзной организацией определяют приоритеты в рамках социальной политики организации, источники финансирования и объемы социальных расходов в соответствии с целевыми индикаторами для организаций отрасли каждой социальной категории.

7.2.1.1. По согласованию с бюджетным комитетом соответствующего уровня допускается превышение установленных целевых индикаторов при условии выполнения ключевых показателей эффективности, установленных для организаций.

7.2.1.2. Предусматривают средства для реализации мероприятий и обязательств социальной направленности в соответствии с ежегодно утверждаемой совместно с профсоюзным комитетом сметой расходов, являющейся приложением к коллективному договору.

7.2.2. Принимают меры по сохранению, развитию и использованию в интересах работников организаций отрасли учреждений социальной сферы, применяя в необходимых случаях новые виды хозяйствования, договорные отношения и другие аналогичные формы работы.

7.2.3. Осуществляют мероприятия по охране здоровья работников на основе годовых и перспективных комплексных программ «Здоровье», которые включают в коллективный договор в виде приложений.

7.2.4. Проводят учет и анализ заболеваемости работников, в том числе по результатам периодического профилактического осмотра, показателям временной нетрудоспособности

работников по болезни, и с участием профсоюзной организации планируют оздоровительные мероприятия.

7.2.5. Организуют санаторно-курортное лечение работников и их детей в соответствии с корпоративной социальной программой организации санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха из расчета не менее 100 путевок в год на 1 тысячу работающих во вредных и (или) опасных условиях труда и не менее 35 путевок в год на 1 тысячу работающих в нормальных условиях труда.

В этих целях активно используют отраслевые санатории: «Истра», «Ерино», «Джинал», «Бештау», «Жемчужина Кавказа», «Пятигорье», «Зелёный мыс», «Колонтаево».

7.2.6. Выплачивают единовременные пособия работникам в связи с уходом на пенсию впервые в соответствии с условиями корпоративной социальной программы поддержки ветеранов и неработающих пенсионеров.

Размер, порядок и условия выплаты единовременных пособий устанавливаются локальным нормативным актом, являющимся приложением у коллективному договору.

7.2.7. Осуществляют поддержку выходящих на пенсию работников путем организации работы по негосударственному пенсионному обеспечению в соответствии с корпоративной социальной программой пенсионного обеспечения и предусматривают на это необходимые средства.

Реализация негосударственного пенсионного обеспечения для работников осуществляется через уполномоченный пенсионный фонд.

7.2.8. Оказывают материальную помощь работникам и предоставляют дополнительные оплачиваемые дни отдыха.

Размер, порядок, условия оказания материальной помощи, а также основания предоставления и количество дополнительных оплачиваемых дней отдыха устанавливаются локальным нормативным актом, являющимся приложением к коллективному договору организации и разработанным в соответствии с корпоративной социальной программой оказания помощи работникам.

7.2.9. Предоставляют работающим женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, возможность работы по гибкому и индивидуальному графику с учетом возможностей производства.

7.2.10. По заявлению работников обеспечивают детей, нуждающихся в оздоровлении, льготными путевками в детские оздоровительные учреждения, взимая с родителей не более 20 % стоимости путевок.

Малообеспеченным работникам (в случае, если доход в семье не превышает 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе в расчете на каждого члена семьи) и работникам, имеющим детей-инвалидов, а также в других исключительных случаях предоставляют путевки без оплаты в соответствии с корпоративной социальной программой организации санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха, утвержденной Госкорпорацией «Росатом».

7.2.11. Перечисляют на счет соответствующих первичных профсоюзных организаций денежные средства для проведения физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью Профсоюза, в размере не менее 0,5% от суммы расходов на оплату труда работников организации.

Конкретные размеры, порядок расходования указанных средств и отчетность об их использовании устанавливаются коллективным договором. 7.2.12. Организуют и совершенствуют питание работников (рациональное, диетическое). Конкретные размеры и порядок расходования средств на организацию питания устанавливаются локальным нормативным актом, являющимся приложением к коллективному договору организации, разработанным в соответствии с условиями корпоративной социальной программы организации питания.

### **7.3. Профсоюз:**

участвует в реализации и совершенствовании социальной политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, подготовке смет социальных расходов, положений по корпоративным социальным программам, организует и проводит спортивные и культурные мероприятия, осуществляет мониторинг расходования средств социальной направленности в отрасли и в организациях.

## **8. Занятость**

8.1. Стороны договорились критериями массового сокращения считать:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 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;

в) 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.

## **8.2. Работодатели:**

8.2.1. Обеспечивают реализацию мер по социальной защите работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата:

— предлагают увольняемым работникам в соответствии с трудовым законодательством другую работу и (или) предоставляют возможность переобучения в порядке, предусмотренном коллективным договором;

— в случае, если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении вводятся новые условия оплаты труда работников в целом по организации, эти условия распространяют и на высвобождаемых работников;

— предоставляют работникам с момента получения ими уведомления о предстоящем сокращении необходимое время с сохранением среднего заработка для поиска подходящей работы. Конкретная продолжительность времени (но не менее чем один день в неделю) и порядок его предоставления определяются в коллективном договоре;

— после увольнения предоставляют работникам при наличии соответствующей квалификации и опыта работы преимущественное право трудоустройства в данной организации в случае создания в ней новых рабочих мест;

— определяют целесообразность и изыскивают средства для осуществления дополнительных выплат к выходному пособию сокращаемого работника в порядке и размере, определенном коллективным договором организации;

— проводят обучение работников организаций, предусмотрев на эти цели необходимые средства, размер и порядок расходования которых определяются в коллективных договорах. При организации обучения по социально-трудовым и кадровым вопросам включают в группы обучающихся работников профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций.

## **9. Работа с молодёжью**

### **9.1. Работодатели:**

9.1.1. Предоставляют в порядке, установленном коллективным договором, беспроцентные займы или осуществляют оплату обучения в высших и средних специальных учебных заведениях молодым работникам [1], направленным на обучение организациями на основании соответствующих договоров в рамках программ целевой подготовки специалистов, формируемых в организациях.

В период обучения указанных лиц ежемесячно производят им доплату к стипендии в размере не менее 50 %, при наличии хороших или отличных показателей в учебе, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

9.1.2. Выплачивают молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом.

9.1.3. Проводят комплексные мероприятия по дальнейшему развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников и их закрепления в организациях отрасли.

Ежегодно организуют проведение тематических конкурсов, в том числе: «Лучший наставник», «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист» и т. п.

9.1.4. Определяют в структуре подразделений по работе с персоналом организаций должностных лиц, в перечне функциональных обязанностей которых должна быть обозначена работа с молодёжью, в том числе: профориентация, профессиональное и социальное развитие, а в организациях, с численностью молодых работников свыше семисот человек, выделяют (вводят) в штатном расписании соответствующую должностную единицу.

9.1.5. Разрабатывают целевые программы (подпрограммы) обеспечения молодых работников жильём, в том числе с использованием возможностей системы ипотечного кредитования.

## **9.2. Работодатели и Профсоюз:**

9.2.1. Вносят в коллективные договоры и соглашения разделы «Работа с молодёжью».

9.2.2. На постоянной основе осуществляют координацию действий по формированию и реализации централизованных и локальных планов работы с молодёжью.

9.2.3. Обобщают и распространяют опыт работы с молодёжью, направленный на привлечение молодых рабочих и специалистов к активной производственной и социальной деятельности.

## **10. Работа с ветеранами**

10.1. Взаимоотношения Работодателей с ветеранскими организациями осуществляются на основе заключаемых соглашений о сотрудничестве.

### **10.2. Работодатели:**

*Организуют взаимодействие с ветеранскими организациями, оказывают им организационную помощь и обеспечивают меры социальной поддержки неработающим пенсионерам.*

*Размер, порядок, условия оказания финансовой помощи неработающим пенсионерам устанавливаются локальным нормативным актом, являющимся приложением к коллективному договору организации и разработанному в соответствии с корпоративной социальной программой поддержки ветеранов и неработающих пенсионеров.*

## **11. Гарантии прав Союза работодателей**

11.1. Права Союза работодателей и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О некоммерческих организациях», Федеральным законом «Об объединениях работодателей».

11.2. Вступление в Союз работодателей не влечет за собой изменения содержания правоспособности его членов. Они сохраняют свою самостоятельность за исключением полномочий, добровольно переданных Союзу работодателей, и безвозмездно пользуются его услугами.

11.3. Порядок финансирования Союза работодателей его членами определен учредительными документами.

Члены Союза работодателей не вправе задерживать перечисление указанных средств.

11.4. Размер средств, направляемых организациями на обеспечение деятельности Союза, предусматривается в бюджетах организаций, утверждаемых в установленном порядке.

11.5. Организации, присоединившиеся к Соглашению после его заключения, участвуют в финансировании деятельности Союза работодателей с целью представления и защиты их интересов.

## **12. Гарантии прав профсоюзных органов**

### **12.1. Работодатели:**

12.1.1. Предоставляют выборным органам профсоюзной организации, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения со всем необходимым оборудованием, отвечающим санитарно-гигиеническим требованиям, организационную и компьютерную технику, транспортные средства и средства связи; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений.

Могут передавать в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, сооружения, помещения, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей на условиях коллективного договора.

12.1.2. Информируют выборный орган профсоюзной организации о показателях финансово-хозяйственной деятельности за истекший квартал.

12.1.3. Обеспечивают участие представителя выборного профсоюзного органа в заседаниях балансовой комиссии, рассматривающей итоги работы организации за год.

12.1.4. В организациях Госкорпорации «Росатом», перешедших на единую унифицированную систему оплаты труда (ЕУСОТ), выплачивают освобожденным профсоюзным работникам, избранным в орган профсоюзной организации, и штатным работникам профкомов премию по результатам достижения ключевых показателей эффективности организации за год в порядке и размерах, установленных локальным нормативным актом организации в соответствии с порядком, установленным решением Комиссии.

*Освобожденным профсоюзным работникам, избранным в орган профсоюзной организации, и штатным работникам профкомов организаций, не перешедших на ЕУСОТ, выплачивают премии в соответствии с локальными нормативными актами.*

*12.1.5. Освобожденным профсоюзным работникам, избранным в орган профсоюзной организации, и штатным работникам профкомов предоставляют социально-трудовые гарантии и льготы, предусмотренные коллективными договорами для работников организаций.*

*12.1.6. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации производят финансирование оплаты труда (полностью или частично) руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в порядке, установленном локальным нормативным актом.*

12.2. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы:

12.2.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, за исключением увольнения в случаях совершения



ими дисциплинарных проступков, без предварительного согласия профсоюзных органов, членами которых они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций — без предварительного согласия вышестоящих профсоюзных органов организаций, а руководители профсоюзных организаций — президиума ЦК Профсоюза.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

12.2.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателей допускаются только с предварительного согласия выборного органа профсоюзной организации.

12.2.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллективов работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором.

12.3. Гарантии освобожденным работникам, избранным в профсоюзные органы:

12.3.1. Работникам, освобожденным от работы в организациях в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзные органы организаций, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работников другая равноценная работа (должность) в тех же организациях.

Работу (должность) вышеназванным работникам рекомендуется предоставлять с учетом мнения председателя Профсоюза.

12.3.2. Увольнение по инициативе работодателей в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организаций, их структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

### **13. Контроль за выполнением Соглашения**

13.1. Настоящее Соглашение доводится секретарем Комиссии до организаций отрасли, на которые оно распространяется, в месячный срок со дня его уведомительной регистрации. Порядок и список адресов рассылки утверждается Сторонами по представлению Госкорпорации «Росатом».

13.2. Контроль за исполнением Соглашения осуществляется Комиссией.

13.3. Итоги выполнения Соглашения за полугодие и год рассматриваются на заседаниях Комиссии.

13.4. Стороны, заключившие Соглашение, несут ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

13.5. Организации, не обеспечившие в течение 4-х месяцев с момента подписания настоящего Соглашения выполнение пунктов Соглашения, направляют в адрес Союза работодателей, Профсоюза и Госкорпорации «Росатом» информацию о причинах невыполнения Соглашения.

Вопросы об обоснованности невыполнения настоящего Соглашения рассматриваются (при необходимости предварительно изучаются с выездом на место) на заседаниях Комиссии с принятием соответствующих решений.

13.6. Работодатели и профсоюзные комитеты представляют в адрес Союза работодателей, Профсоюза и Госкорпорации «Росатом» отчеты о выполнении Соглашения за полугодие и за год по утвержденной сторонами форме.

## *Приложение*

*к Отраслевому соглашению*

*по атомной энергетике,*

*промышленности и науке*

*на 2012-2014 годы*

## **Перечень**

***выплат, относящихся к выплатам постоянного характера***

***в заработной плате работника***

К выплатам постоянного характера в составе заработной платы работника относятся:

1. Оплата по окладам (должностным окладам, тарифным ставкам).
2. Оплата по сдельным расценкам, выплата межразрядной разницы.
3. Интегрированная стимулирующая надбавка (кроме ИСН-2).
4. Процентные надбавки работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны.
5. Доплаты и надбавки компенсационного характера за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.
6. Оплата неотработанных периодов, за которые работнику производятся выплаты (в т.ч. оплата ежегодных отпусков, служебных командировок и т.д.).
7. Другие доплаты и надбавки, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами организаций.

Примечание: удельный вес выплат, носящих постоянный характер, определяется как отношение суммы выплат постоянного характера к сумме всех видов выплат работникам (за исключением выплат социального характера) за полугодие и год. Расчет производится с учетом районного коэффициента (в случаях его применения).