

Председатель  
Межрегионального профессионального  
союза работников  
"АК "АПРОСА" (ОАО "ПРОФАЛМАЗ")  
Р.Н.ЮЗМУХАМЕТОВ  
28 февраля 2013 года

Председатель  
Совета Межрегионального отраслевого  
объединения работодателей  
алмазно-бриллиантового комплекса  
И.К.ДЕМЬЯНОВ  
28.02.20\_\_ г.

**МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО АЛМАЗНО-БРИЛЛИАНТОВОМУ КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА 2013 - 2015 ГОДЫ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Межрегиональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено между полномочными представителями работников и работодателей алмазно-бриллиантового комплекса (далее - АБК) в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей АБК.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- работники алмазно-бриллиантового комплекса в лице их представителя - Межрегионального профессионального союза работников АК "АПРОСА" (ОАО) "ПРОФАЛМАЗ" (далее - Профсоюз "ПРОФАЛМАЗ"), действующего на основании Устава.

Профсоюз "ПРОФАЛМАЗ", объединяющий более 50% работающих в алмазно-бриллиантовом комплексе, является единым представительным органом от профсоюзных организаций работников алмазно-бриллиантового комплекса, уполномочивших его на ведение переговоров и заключение Соглашения (далее - Профсоюзные организации работников АБК);

- работодатели алмазно-бриллиантового комплекса в лице их представителя - Межрегионального объединения работодателей алмазно-бриллиантового комплекса (далее по тексту - Объединение работодателей АБК), действующего на основании Устава и полномочий, переданных работодателями.

1.3. Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об объединениях работодателей" N 156-ФЗ от 12.11.1996, Законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" N 10-ФЗ от 27.01.2002, уставами Межрегионального профессионального союза работников АК "АПРОСА" (ОАО) "ПРОФАЛМАЗ" и Межрегионального объединения работодателей алмазно-бриллиантового комплекса, а также конвенциями Международной организации труда (МОТ), ратифицированными Российской Федерацией.

1.4. Соглашение является правовым актом, определяющим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, включая общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, взаимные обязательства и ответственность Сторон.

Непосредственно в предприятиях регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективного договора, в котором, с учетом особенностей деятельности организации и ее финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные условия, улучшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и иными соглашениями. Коллективные договоры, как правило, заключаются до утверждения проектов бюджетов организаций на очередной финансовый год.

1.5. Цели настоящего Соглашения:

- объединение усилий Сторон для достижения социально-экономической стабильности АБК;
- развитие социального партнерства, направленного на обеспечение баланса интересов работников и работодателей АБК;
- формирование и проведение работодателями согласованной политики в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на основе принципов корпоративной социальной ответственности;
- обеспечение стабильной и эффективной деятельности организаций и АБК в целом;
- повышение конкурентоспособности организаций, эффективное ведение бизнеса;
- повышение уровня жизни работников АБК;
- создание привлекательных рабочих мест, инвестиции в развитие кадрового потенциала;
- защита прав и законных интересов работников АБК;
- контроль за выполнением норм и требований законодательства Российской Федерации.

1.6. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- всех работодателей АБК, являющихся членами Объединения работодателей АБК, заключившего настоящее Соглашение. Прекращение членства в Объединении работодателей АБК не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в Объединение работодателей АБК в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим Соглашением;
- работодателей, не являющихся членами Объединения работодателей АБК, которые уполномочили Объединение работодателей АБК от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;
- работодателей, вошедших в Объединение работодателей АБК после заключения настоящего Соглашения, а также работодателей, присоединившихся к данному Соглашению в установленном порядке.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеуказанными работодателями.

Действие Соглашения может быть распространено на организации, выделенные в процессе реорганизации из состава организаций, от имени которых заключено настоящее Соглашение, в самостоятельные юридические лица. Действие Соглашения в этих случаях должно быть отражено в коллективном договоре организации.

Письмом Роструда от 18.04.2013 N 1386-ТЗ положения подпункта 1.6.1 раздела "Общие положения" признаны недействительными и не подлежащими применению как ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами.

1.6.1. Трудовые права и компенсации, предусмотренные настоящим Соглашением и коллективными договорами организаций АБК, распространяются на всех работников этих организаций.

Коллективными договорами организаций, являющихся членами Объединения работодателей АБК, может быть предусмотрено предоставление всех или части социальных льгот и гарантий, указанных в п. 5.2 настоящего Соглашения, только следующим категориям работников:

- работникам, являющимся членами профсоюза "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзных организаций работников АБК, от имени которых заключено настоящее Соглашение;
- работникам, не являющимся членами "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзных организаций работников АБК, но уполномочившим профсоюз "ПРОФАЛМАЗ" или Профсоюзные организации работников АБК на представление их интересов и ежемесячно перечисляющим денежные взносы в размере 1% от заработной платы на счет профсоюза "ПРОФАЛМАЗ" или Профсоюзных организаций работников АБК соответственно;
- работникам, являющимся членами профсоюзных организаций и состоящим в трудовых отношениях с работодателями АБК, присоединившимся к настоящему Соглашению после его заключения.

1.6.2. Положения Соглашения обязательны при заключении соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров и трудовых договоров, а также при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие

положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

В случае отсутствия в организациях коллективных договоров или внутренних нормативных актов по соответствующим вопросам в указанных организациях действуют непосредственно положения настоящего Соглашения.

1.6.3. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, Стороны обязуются устранять причины и обстоятельства, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения - забастовок.

## 2. ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ИХ ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

2.1. Стороны Соглашения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие организаций АБК, повышение уровня жизни работников этих организаций и их социально- правовую защиту.

2.2. Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.3. Основными принципами социального партнерства являются:

- признание человека, его прав и свобод высшей ценностью;
- равноправие Сторон, уважение и учет их взаимных интересов;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и нормативных правовых актов Российской Федерации;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств, реальность этих обязательств и обязательность их исполнения;
- решение всех возникающих вопросов на основе конструктивного диалога социальных партнеров при обеспечении социальной стабильности в трудовых коллективах предприятий;
- контроль за выполнением принятого Соглашения, принятых коллективных договоров;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Соглашения, коллективных договоров.

2.4. Стороны Соглашения признают приоритетными направлениями своего взаимодействия:

- согласование позиций по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- проведение в организациях последовательной социально-ответственной политики в сфере занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования, предоставления социальных гарантий работникам и при решении других вопросов социально-экономического характера;
- содействие позитивным преобразованиям в сфере производственной и иной деятельности организаций АБК;
- привлечение и закрепление работников в организациях, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

2.5. Права и обязанности Сторон социального партнерства определяются действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Стороны Соглашения договорились о том, что трудовые, социальные гарантии и льготы работникам, установленные Соглашением, не являются предельными. Выполнение установленных законодательством и данным Соглашением трудовых, социальных гарантий и льгот работникам АБК и их семьям не ограничивает прав работодателей и представителей работников в их расширении при заключении, изменении, дополнении и продлении коллективных договоров с учетом финансового положения организации.

Обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением, реализуются в организациях руководителями этих предприятий и уполномоченными ими лицами, территориальными и первичными

---

профсоюзными органами работников и работниками непосредственно.

2.5.1. Стороны Соглашения обязуются:

- создать в порядке, установленном законодательством, консультативно-совещательный орган - Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений;
- отстаивать общие интересы в органах законодательной (представительной), исполнительной и судебной властей, органах местного самоуправления, в общественных, некоммерческих и иных организациях;
- проводить консультации по проектам законодательных и нормативных правовых актов, а также по вопросам, не включенным в настоящее Соглашение;
- принимать меры по предупреждению трудовых конфликтов и коллективных трудовых споров, содействовать их конструктивному разрешению. Максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации, при разрешении коллективных трудовых споров;
- предоставлять друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки последующих соглашений и ведения коллективных переговоров;
- содействовать социальной адаптации работников в условиях реструктуризации и модернизации производства;
- отстаивать интересы работников в сфере обязательного социального страхования и содействовать их участию за счет средств работников и работодателя в индивидуальном добровольном пенсионном и медицинском страховании;
- содействовать доведению до работников организаций АБК содержания настоящего Соглашения;
- осуществлять совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения;
- не позднее одного месяца со дня подписания настоящего Соглашения направить его работодателям алмазно-бриллиантового комплекса, в первичные профсоюзные организации профсоюза "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзные организации работников АБК; опубликовать текст Соглашения в отраслевых и корпоративных журналах, газетах и разместить его на сайтах Объединения работодателей АБК, предприятий-работодателей и профсоюзных организаций.

2.5.2. Работодатели обязуются:

- соблюдать положения настоящего Соглашения;
  - принимать меры для обеспечения достойной жизни и деятельности работников АБК, в частности: создавать здоровые и безопасные условия труда; совершенствовать систему оплаты труда; повышать уровень медицинского обслуживания, организации общественного питания, образования и профессиональной подготовки;
  - создавать условия для профессионального и духовного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
  - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
  - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, а также бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
  - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
  - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
  - предоставлять профсоюзу "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзным организациям работников АБК информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения Соглашения и заключенных коллективных договоров;
  - учитывать мнение профсоюза "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзных организаций работников АБК в случаях, установленных действующим законодательством, а также по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
  - соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзных организаций, установленные действующим законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами;
  - не препятствовать деятельности профсоюза "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзных организаций
-

работников АБК в реализации предоставленных законодательством прав и уставных задач;

- способствовать проведению государственного мониторинга с целью выработки методических рекомендаций по вопросам реструктуризации низкорентабельных и убыточных предприятий и разработки программ социальной поддержки работников.

2.5.2.1. В целях поддержания устойчивого развития регионов, в которых расположены организации АБК и их обособленные подразделения, работодатели:

- содействуют обеспечению благоприятного социального климата в регионе, прежде всего за счет неукоснительного выполнения законодательства по уплате налогов в бюджеты всех уровней;

- взаимодействуют с муниципальными образованиями, общественными организациями, представляющими интересы различных социальных слоев и групп (ветераны, инвалиды, творческие профессиональные союзы и т.д.);

- содействуют реализации государственной и муниципальной политики, способствующей охране материнства и детства, раскрытию потенциала молодежи, решению экологических проблем.

2.5.3. Профсоюз "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзные организации работников АБК обязуются:

- соблюдать положения настоящего Соглашения;

- содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров в организациях;

- способствовать устойчивой деятельности организаций присущими профсоюзам методами;

- содействовать предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками организаций своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателями трудового законодательства, законодательства об охране труда, настоящего Соглашения, коллективных договоров и нормативных актов, действующих в организации;

- не настаивать на пересмотре Соглашения в период его действия, при условии выполнения Объединением работодателей АБК и работодателями положений настоящего Соглашения, если предложения, выдвигаемые профсоюзом "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзными организациями работников АБК, не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий, в т.ч. забастовок, с целью давления на Объединение работодателей АБК и работодателей;

- защищать членов профсоюза "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзных организаций работников АБК, а также работников, не являющихся членами профсоюза "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзных организаций работников АБК, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюза "ПРОФАЛМАЗ" и указанных профсоюзных организаций денежные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно, при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией организаций, сокращением рабочих мест, своевременностью оплаты труда;

- регулярно информировать первичные организации профсоюза "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзных организаций работников АБК об уровне жизни и средней заработной платы работников АБК и населения Российской Федерации;

- обеспечивать Объединение работодателей АБК и работодателей документами, принимаемыми коллегиальными органами профсоюза "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзных организаций работников АБК, совместными документами профсоюза "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзных организаций работников АБК, другими материалами по социально-трудовым вопросам, а также своевременно информировать о коллективных действиях, планируемых профсоюзом "ПРОФАЛМАЗ" и указанными профсоюзными организациями.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения в организациях регулируются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективными договорами, а также трудовыми договорами.



Запрещается включать в трудовые договоры работников организаций условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.

3.2. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

3.2.1. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Условие об установлении сокращенной рабочей недели указанным категориям работников должно быть закреплено в коллективном договоре организации или в трудовом договоре.

3.2.2. Привлечение работников к сверхурочным работам производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Конкретный порядок и условия привлечения работника к сверхурочным работам оговариваются в коллективных договорах организаций.

3.2.3. В непрерывно действующих организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках работ организаций, где по условиям производства (работы) для отдельных категорий работников не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение, с учетом мнения профсоюзного органа организации, суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом положений нормативных правовых актов Российской Федерации, регламентирующих особенности труда и отдыха отдельных категорий работников.

3.2.3.1. Регулирование труда и отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природно-климатическими условиями, осуществляется в соответствии со ст. 100 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы", а также Положением "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений", утвержденным приказом Минфина РФ от 02.04.2003 N 29н.

3.2.3.2. В отношении водителей (за исключением водителей, занятых на международных перевозках, а также работающих в составе вахтовых бригад при вахтовом методе организации работ), работающих по трудовому договору на автомобилях, принадлежащих зарегистрированным на территории Российской Федерации организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, ведомственной принадлежности, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. На перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, учетный период может устанавливаться продолжительностью до 6 месяцев.

При суммированном учете продолжительность ежедневной работы водителей не может превышать 10 часов. Продолжительность ежедневной работы может быть увеличена до 12 часов в следующих случаях:

- осуществление междугородней перевозки, когда водителю необходимо дать возможность доехать до места отдыха;
- работа на регулярных городских и пригородных маршрутах;
- работа по осуществлению перевозок для учреждений здравоохранения, организаций коммунальных служб, телеграфной, телефонной и почтовой связи, аварийных служб, технологические перевозки без выхода на автодороги общего пользования, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании органов государственной власти и местного самоуправления,

руководителей организаций - при условии, что общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы не превышает 9 часов.

Водителям автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятым на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях, может устанавливаться ненормированный рабочий день. Продолжительность отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливается коллективным договором организации. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

3.2.4. В случае необходимости доставка работников к месту работы и обратно обеспечивается работодателем в порядке и на условиях, устанавливаемых коллективным договором или внутренним нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Продолжительность времени, связанного с исполнением работником трудовых обязанностей, включает в себя время, связанное с производством.

Под временем, связанным с производством, понимаются не входящие в рабочее время периоды времени, затрачиваемые работником на определенные действия, необходимые для исполнения возложенных на него трудовых обязанностей.

Конкретные периоды и нормативные значения времени, связанного с производством, порядок оплаты этого времени устанавливаются в коллективных договорах и (или) внутренних документах организации.

3.4. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также работникам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатели обязаны обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

3.4.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.4.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

3.4.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Все дополнительные отпуска присоединяются к этой

продолжительности отпуска.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.4.5. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, коллективными договорами работодатели предоставляют и оплачивают дополнительные отпуска работникам:

- занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, в т.ч. на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов;

- с ненормированным рабочим днем;

- работающим в районах Крайнего Севера (24 календарных дня) и приравненных к ним местностях (16 календарных дней);

- в других случаях, предусмотренных коллективным договором организации. Работникам организаций, расположенных в районах, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, но в которых установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

3.4.6. Работники организаций АБК, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и члены их семей имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа.

Конкретные условия, порядок и размер компенсации расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно определяются коллективным договором или внутренним нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его личному письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором организации.

## 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Системы оплаты труда, формы материального поощрения и стимулирования, минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также системы нормирования труда устанавливаются коллективными договорами и внутренними нормативными актами организаций с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов.

4.2. Оплата труда работников осуществляется на основании трудовых договоров и системы оплаты труда, действующей в организации.

Оплата труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и



процентных надбавок к заработной плате, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

Районные коэффициенты и процентные надбавки начисляются на фактическую заработную плату, без ограничения ее предельного размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.3. Минимальный размер заработной платы в предприятиях не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует региональное соглашение о минимальной заработной плате, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.4. Работодатели обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы работников, проводя индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.5. Тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим и должностей служащим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

4.6. Введение, замена и пересмотр норм труда (выработки, времени, обслуживания и численности) производятся с учетом достигнутого уровня техники, технологии, организации труда на основе внутренних нормативных актов предприятий с учетом мнения соответствующего выборного органа Профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

4.7. Работа в праздничные и выходные дни, сверхурочная работа, время простоя по вине работодателя и временная нетрудоспособность работников оплачиваются в соответствии с законодательством Российской Федерации или в размере, определенном коллективным договором организации.

4.8. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), производится дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни. Размер и порядок выплаты такого вознаграждения определяются коллективными договорами или внутренними нормативными актами организаций. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

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

4.9. За работу в ночное время работникам осуществляется доплата в размере не менее 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, внутренним нормативным документом организации, трудовым договором.

4.10. Работодатели возмещают расходы, связанные со служебными поездками, работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной, подвижной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера.

Размеры и порядок компенсации расходов устанавливаются коллективным договором, внутренними нормативными актами организации.

4.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выплаты заработной платы определяются в Правилах внутреннего трудового распорядка или коллективном договоре организации.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчетным листком) извещать работников о составных частях заработной платы.

## 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Стороны настоящего Соглашения признают необходимость развития системы социальных

гарантий в качестве эффективного инструмента регулирования экономических отношений и значимого фактора воспроизводства трудового потенциала в рыночных условиях, постепенного построения экономических механизмов, представляющих работникам большую возможность социального выбора наряду с возрастанием роли личной социальной ответственности.

Перечень социальных обязательств и гарантий предприятий, формы и механизмы их реализации определяются коллективными договорами организаций в рамках финансово-экономических возможностей и целесообразности с учетом положений настоящего Соглашения.

5.1.1. При предоставлении социальных гарантий, льгот и компенсаций работодатели руководствуются следующими принципами:

а) работникам в обязательном порядке предоставляются гарантии, льготы и компенсации, установленные законодательством, коллективным договором, трудовым договором или внутренними нормативными документами организации;

б) работодатели обеспечивают обязательное социальное страхование работников (пенсионное, медицинское, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и т.п.), целевое использование социальных пособий, финансируемых из государственных внебюджетных фондов, и своевременную их выплату в полном объеме в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. В соответствии с действующим законодательством работодатели предоставляют работникам гарантии и компенсации в случаях:

- направления в служебные командировки;
- переезда на работу в другую местность;
- исполнения государственных или общественных обязанностей;
- совмещения работы с обучением;
- вынужденного прекращения работы не по вине работника;
- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- проезда работников, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей к месту использования отпуска и обратно;
- в отдельных случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

5.2. Работодатели с учетом финансового состояния предприятия, в порядке, определяемом коллективным договором, трудовым договором или внутренними нормативными актами, могут осуществлять меры, предусматривающие предоставление льгот, гарантий и материальной помощи дополнительно к установленным законодательством, в том числе:

- дополнительную страховую защиту работников (добровольное медицинское страхование, дополнительное страхование работников от несчастных случаев);
- адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, ветеранам труда, неработающим пенсионерам, в том числе в виде материальной помощи, в т.ч. на погребение умерших работников, а также бывших работников организаций АБК, выдачи детских новогодних подарков;
- доплату к пособию по беременности и родам для доведения его размера до среднемесячного заработка работника;
- выплату ежемесячного пособия работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- выплату при рождении ребенка одному из родителей единовременного пособия, сверх установленного законодательством Российской Федерации, на каждого родившегося ребенка;
- компенсацию затрат на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям работников, имеющих троих и более детей;
- оказание материальной помощи работнику с учетом сложившихся обстоятельств, финансового положения и его трудового вклада;
- дополнительную компенсацию расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно отдельным категориям работников или членов их семей, сверх установленного действующим законодательством;
- выделение льготных путевок в санатории-профилактории, базы отдыха, на профилактическое и санаторно-курортное лечение работников и членов их семей;

- меры по улучшению жилищных условий работников (предоставление работникам корпоративной поддержки при приобретении жилья в собственность);
- возмещение вреда, причиненного здоровью работника на производстве;
- иные льготы, гарантии и компенсации.

Порядок оказания социальной поддержки работникам организаций и иным категориям лиц определяется коллективным договором или внутренними нормативными актами предприятия, в том числе программой социального развития организации.

5.3. Коллективными договорами и внутренними нормативными документами организаций может предусматриваться оказание корпоративной поддержки работникам, приобретающим (строящим) жилье в собственность и состоящим по месту работы на учете для ее оказания. Корпоративная поддержка оказывается в формах и порядке, предусмотренных соответствующими локальными нормативными актами работодателя.

5.4. Работодатели принимают меры по своевременной подготовке и организации отдыха детей и подростков, по оказанию финансовой поддержки собственным оздоровительным лагерям.

## 6. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

6.1. Молодыми работниками считаются работники в возрасте до 30 лет без установления требований к уровню их профессионального образования.

Молодым специалистом является молодой работник в возрасте до 30 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на работу в организацию на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

6.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон в области молодежной политики являются:

- проведение профориентационной работы с молодежью в общеобразовательных и иных учебных заведениях, привлечение и закрепление молодых работников в организациях АБК;
- содействие повышению профессиональной квалификации и служебного роста молодых работников и молодых специалистов;
- развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защиты работающей в организации молодежи;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

6.3. Для реализации приоритетных направлений, указанных в п. 6.2:

- разрабатываются комплексные молодежные программы организаций, включающие предоставление дополнительных социальных гарантий, и обеспечивается их выполнение;
- создаются комиссии (или иные органы) по работе с молодежью, разрабатываются положения о молодых специалистах;
- оказывается содействие объединениям (советам) молодых специалистов, молодежным комиссиям;
- создаются условия для психологической и социальной стабильности молодых работников и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;
- формируются условия для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи.

6.4. Работодатели в целях привлечения молодежи в предприятие и повышения качества подготовки в учебных заведениях начального, среднего и высшего профессионального образования, с учетом мнения профсоюзного органа и при наличии финансовой возможности:

- устанавливают именные стипендии лучшим учащимся и студентам;
- принимают на производственную практику учащихся и студентов с выплатой заработной платы тем из них, с которыми на время прохождения практики оформлены трудовые отношения.

6.5. Коллективными договорами организаций и иными внутренними нормативными документами могут устанавливаться дополнительные льготы и гарантии, а также порядок их предоставления, в том числе:

квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные учебные заведения, начальные, средние и высшие профессиональные учебные заведения, а также возвращающихся на работу в организации после прохождения военной службы по призыву;

оказание материальной помощи молодым работникам, вернувшимся на работу в организацию после прохождения военной службы в рядах Российской Армии;

оказание материальной помощи, предоставление целевых займов на обучение и приобретение жилья;

предоставление по согласованию с профсоюзом преимущественного права направления на учебу в высшие учебные заведения за счет средств организации в соответствии с положениями коллективного договора;

выплата молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы в указанных районах и местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет и заключают трудовой договор впервые.

## 7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. В целях обеспечения занятости работников организаций АБК работодатели:

- разрабатывают и утверждают по согласованию с соответствующим профсоюзным органом Программу содействия занятости в организации, учитывающую стратегию развития организации и состояние алмазно-бриллиантового рынка, которая может являться частью коллективного договора;

- разрабатывают и утверждают план (программу) подготовки и переподготовки персонала;

- взаимодействуют с соответствующими территориальными органами занятости населения с целью совместного решения вопросов трудоустройства, привлечения к общественным работам и переобучения работников, высвобождаемых из организации.

7.2. При возникновении кризисных ситуаций, повлекших временное сокращение объемов производства и (или) сбыта продукции, работодатели для сохранения конкурентоспособности и кадрового потенциала организации могут осуществлять мероприятия по:

- отказу от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- временному отказу от введения совмещения профессий;

- совершенствованию графиков работы;

- вводу режима неполного рабочего времени в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

- временному прекращению приема новых работников;

- предоставлению желающим отпусков без сохранения заработной платы (по личному заявлению);

- переводу на работу, с согласия работника, в другие подразделения, в том числе подсобные хозяйства с сезонным характером работы;

- переводу работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями.

Увольнение работников в связи с сокращением численности (штата) осуществляется работодателями как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих работников в организации.

7.3. Работодатели заблаговременно информируют профсоюзные органы организации о плановых мероприятиях, влекущих сокращение численности или штата работников, для проведения взаимных консультаций по трудоустройству увольняемых работников и содействию в обеспечении гарантий работникам в вопросах занятости.

7.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников предприятия, а также о предстоящем массовом увольнении работодатели осуществляют необходимые процедуры по своевременному предупреждению работников, соответствующих профсоюзных органов и территориальных органов занятости населения о предстоящих увольнениях в соответствии с нормами и требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3.2. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Стороны Соглашения договорились установить следующие критерии массового увольнения работников из предприятия:

а) прекращения деятельности предприятия с численностью работающих 10 и более человек;

б) сокращения численности или штата работников предприятия свыше 20% от общей численности

работающих в течение 90 дней;

в) увольнение в течение 30 календарных дней работников предприятия, расположенного в населенном пункте с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек, в количестве 1% от общего числа работающих в указанном предприятии.

7.3.3. Принятие работодателями решения об увольнении работника в связи с сокращением численности (штата) осуществляется с учетом преимущественного права на оставление на работе.

Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, перечень которых установлен ст. 179 Трудового кодекса РФ. Коллективным договором предприятия могут дополнительно предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

7.3.4. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности (штата), предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством РФ. Коллективными договорами организаций может предусматриваться предоставление дополнительных социальных льгот и гарантий сверх тех, что установлены трудовым законодательством.

7.3.5. Работодатели предоставляют увольняемым работникам возможность переобучения новым профессиям, а также оплачиваемое время для поиска работы до наступления срока расторжения трудового договора.

## 8. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

8.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности Стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление работников в организации, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

- предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах организаций;

- обеспечиваются условия для реализации научно-технического и творческого потенциала работников и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;

- создаются условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

- проводятся конкурсы профессионального мастерства среди рабочих и специалистов;

- оказывается социально-экономическая поддержка работникам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

- создаются условия для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семьи.

Стороны Соглашения обязуются содействовать организациям в создании или совершенствовании существующих внутрифирменных систем подготовки и переподготовки кадров, направленных на повышение профессиональной компетентности работников, в процессе их трудовой деятельности.

8.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяют работодатели.

Работодатели обеспечивают профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором организации или трудовым договором с работником.

В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников работодатели организуют индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения.

8.3. Работодатели в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором создают работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

8.4. По окончании профессионального обучения рабочему присваивается квалификация по профессии согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и



по возможности предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией.

При повышении квалификационных разрядов должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения, общеобразовательная и профессиональная подготовка.

8.5. Осуществление подготовки специалистов в образовательных учреждениях по направлению работодателей производится с последующим их трудоустройством.

8.6. Работодатели разрабатывают программу развития персонала, включающую повышение профессионализма кадров, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, а также внутренние нормативные документы, регламентирующие вопросы подготовки и обучения персонала в организации.

## 9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Политика организаций в области охраны труда исходит из того, что самым ценным для человека является его жизнь и здоровье. На основе этого принципа работодатели совместно с профсоюзными организациями формируют и реализуют целостную систему сохранения жизни и здоровья работников с учетом особенностей их труда по следующим направлениям:

- установление единых требований к организации работ в области промышленной безопасности и охраны труда, основывающихся на лучшем опыте отечественных и зарубежных организаций;

- реализация мероприятий по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда на основе комплексных планов, увязанных с планами развития производства и предусматривающих в приоритетном порядке реализацию мероприятий профилактического характера, снижающих соответствующие риски;

- создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в предприятиях численностью 50 и более человек;

- материальное, организационно-техническое и методическое оснащение корпоративной системы промышленной безопасности;

- обеспечение уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями и другими нормативными документами по охране труда;

- проведение регулярного мониторинга и анализа состояния промышленной безопасности и охраны труда в структурных подразделениях организаций, в первую очередь, на предмет соответствия требованиям, установленным законодательством;

- обучение работников безопасным приемам и методам работы, проверка знаний требований по охране, инструктаж по охране труда, ведение активной пропаганды охраны труда;

- обеспечение работников эффективными средствами индивидуальной защиты;

- проведение за счет средств работодателя предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) на основании медицинских заключений с сохранением за работниками на период проведения этих медосмотров (обследований) места работы (должности) и среднего заработка;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- проведение регулярных аттестаций рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией по охране труда в порядке, установленном законодательством;

- усиление мотивации персонала в части неукоснительного соблюдения норм и требований Промышленной безопасности и охраны труда, повышение культуры и укрепление дисциплины на производстве;

- компенсации работнику воздействия на его организм неблагоприятных условий труда в соответствии с действующим законодательством;

- своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников о состоянии промышленной безопасности и охраны труда.

9.2. Стороны настоящего Соглашения:

9.2.1. Признают приоритетными обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе производственной деятельности и финансирование мероприятий по охране труда.

9.2.2. Осуществляют меры по обеспечению благоприятного состояния окружающей среды как необходимого условия улучшения качества жизни и здоровья работников и населения.

9.2.3. Обеспечивают функционирование и совершенствование системы управления охраной труда и окружающей среды.

9.2.4. Создают на паритетной основе комиссии по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.5. Признают взаимную ответственность по обязательствам сторон, представителями которых они являются.

### 9.3. Работодатели:

9.3.1. В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников обеспечивают выполнение требований Трудового кодекса Российской Федерации, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3.2. Обеспечивают открытость информации по вопросам охраны труда и экологии.

9.3.3. Стремятся к снижению техногенного воздействия от хозяйственной деятельности на окружающую среду, разрабатывая и выполняя мероприятия по предотвращению загрязнений окружающей среды.

9.3.4. Обеспечивают разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда.

9.3.5. Организуют разработку и внедрение безопасной техники и технологий.

9.3.6. Организуют проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда, разрабатывая и реализуя на ее основе план мероприятий по приведению и улучшению условий труда. Организуют проведение повторных замеров вредных производственных факторов, которые были устранены после реализации данных мероприятий.

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

9.3.7. Своевременно обеспечивают работников сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами с учетом состояния рабочих мест.

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

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

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

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

9.3.9. Обеспечивают в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей, вновь избранных уполномоченных по охране труда, а также членов совместной комиссии по охране труда. Порядок проведения обучения устанавливается внутренними нормативными документами организации с учетом норм действующего законодательства.

9.3.10. Рассматривают в установленные законодательством Российской Федерации сроки обоснованные решения соответствующего выборного профсоюзного органа, представления технических инспекторов труда профсоюза и предложения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам улучшения условий и охраны труда и информирует их о принятых мерах.

9.3.11. Извещают соответствующий выборный профсоюзный орган, государственные органы надзора и контроля о каждом групповом тяжелом и несчастном случае со смертельным исходом, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.12. Содействуют работе совместной комиссии по охране труда, технической инспекции труда профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, создают необходимые условия для их деятельности. Увольнение уполномоченных лиц профсоюза по охране труда по инициативе работодателя возможно только с учетом мнения первичной профсоюзной организации, действующей в организации. Коллективным договором организации может быть установлена возможность увольнения уполномоченных лиц профсоюза по охране труда только с согласия первичной профсоюзной организации, действующей в организации.

9.3.13. Обеспечивают функционирование здравпунктов в организации.

9.3.14. Ведут учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работников, разрабатывают и осуществляют мероприятия по профилактике производственно обусловленных заболеваний (при условии включения указанных мероприятий в коллективный договор организации).

9.3.15. Информировуют принимаемых на работу лиц об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха. Такая информация должна предоставляться по просьбе работника и в процессе его труда.

9.4. Работники:

9.4.1. Соблюдают требования по охране и безопасности труда, установленные действующим законодательством и внутренними нормативными документами организации.

9.4.2. Надлежащим образом применяют средства индивидуальной и коллективной защиты и выполняют требования и предписания, установленные действующим законодательством и внутренними нормативными документами организации.

9.4.3. Проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.4.4. Не допускают нарушений требований охраны труда и немедленно извещают своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

9.4.5. Проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

9.5. Профсоюзные органы:

9.5.1. Контролируют обеспечение работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам организаций при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляют интересы работников в отношениях с лечебно-профилактическими учреждениями.

## 10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Работодатели и их представители признают профсоюз "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзные организации работников АБК полноправными представителями работников предприятий, от имени которых заключено настоящее Соглашение, при проведении согласованной политики по созданию и укреплению профсоюзных организаций в организациях АБК, ведении коллективных переговоров по вопросам заключения (изменения и дополнения) отраслевого соглашения, а также при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией условий настоящего Соглашения.

10.1.2. Стороны Соглашения договорились о том, что если в организации действует несколько профсоюзных организаций или иных представителей, избранных работниками, исключительное право на представительство в составе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и на ведение коллективных переговоров предоставляется тому профессиональному союзу (иному представителю работников), который объединяет большую часть работников соответствующей организации.

10.2. Работодатели признают право профсоюза "ПРОФАЛМАЗ" и Профсоюзные организации работников АБК на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и право требовать устранения

выявленных нарушений.

10.3. Работодатели принимают управленческие решения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, в т.ч. по вопросам:

- введения и отмены ранее срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК);
- установления режима разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК);
- определения размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день (ст. 112 ТК);
- установления дополнительных отпусков (ст. 116 ТК);
- утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК);
- принятия мер по предотвращению массового увольнения (ст. 180 ТК);
- установления порядка применения вахтового метода (ст. 297 ТК);
- увеличения продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299 ТК);
- утверждения графика работы при вахтовом методе (ст. 301 ТК);
- установления надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302 ТК);
- установления размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа при использовании отпуска работниками, работающими в предприятиях, расположенных в районах Крайнего Севера (ст. 325 ТК);
- установления размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом работников, работающих в предприятиях, расположенных в районах Крайнего Севера (ст. 326 ТК);
- установления порядка проведения аттестации (ст. 81 ТК);
- определения перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);
- составления графиков сменности (ст. 103 ТК);
- утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
- установления размеров повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями (ст. 147 ТК);
- установления конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК);
- установления размеров доплат за работу в ночное время (ст. 154 ТК);
- определения систем нормирования труда, введения, замены, пересмотра норм труда (ст. ст. 159, 162 ТК);
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);
- определения перечня профессий и специальностей, форм профессиональной подготовки и переподготовки работников (ст. 196 ТК).

10.4. Работодатели принимают положения, инструкции, правила, содержащие нормы трудового права, в т.ч. Правила внутреннего трудового распорядка, положения о системе оплаты труда работников организаций АБК, правила и инструкции по охране труда, с учетом мнения профсоюзных органов в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

10.5. Работодатели создают необходимые условия для деятельности профсоюзов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими законами, коллективными договорами организаций, в том числе:

10.5.1. Предоставляют соответствующим профсоюзным органам в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи, помещения с отоплением, освещением и уборкой, как для работы самого профсоюзного органа, так и для проведения собраний (конференций);

10.5.2. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное удержание из заработной платы работников и перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов. Удержание членских взносов производится одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с коллективным договором организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств;

10.5.3. Не препятствуют представителям выборного органа профсоюза в установленном порядке с соблюдением правил промышленной безопасности и охраны труда посещать организации и рабочие



места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по оздоровлению работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях и здравпунктах предприятий;

10.5.4. Обеспечивают участие представителей профсоюзных органов в работе органа управления организации при рассмотрении социально-трудовых вопросов.

10.6. Работодатели могут передавать в бесплатное пользование соответствующим профсоюзным органам находящиеся на балансе организации либо арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором организации.

10.7. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборные органы первичных профсоюзных организаций, имеют все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников организации в соответствии с коллективными договорами этих организаций.

10.8. В случаях, предусмотренных коллективным договором организации АБК, работодатели отчисляют денежные средства выборным профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Размер отчислений устанавливается при заключении коллективных договоров в организациях АБК.

10.9. Работодатели на условиях, оговариваемых в коллективных договорах организаций, перечисляют выборным профсоюзным органам средства из фонда оплаты труда на финансирование обучения профсоюзных кадров, оплачивают проезд и сохраняют средний заработок на период краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзному активу.

10.10. Работодатели предоставляют руководителям выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников с сохранением средней заработной платы:

- при численности членов профсоюза до 400 человек - до 2 дней в неделю;
- при численности членов профсоюза свыше 400 человек - до 3 дней в неделю;
- уполномоченным по охране труда - не менее 4-х часов в неделю;
- на время краткосрочной профсоюзной учебы не более 18 дней в году.

10.11. Работодатели обеспечивают участие работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов всех уровней в их работе, сохраняя на время проведения мероприятий средний заработок, социальные льготы и гарантии.

10.12. Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей и Объединения работодателей АБК, органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей и Объединения работодателей АБК, органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

10.13. Работодатели признают, что:

10.13.1. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и комиссии по трудовым спорам, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.13.2. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие их избрания на выборные должности, после окончания выборных полномочий, предоставляется работа по прежней должности, возможность повышения квалификации за счет средств работодателя. При отсутствии прежней работы (должности) предоставляется другая равноценная работа (должность) в том же или другом (с согласия работника) подразделении организации.

При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний



заработок за ним на период трудоустройства сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

10.13.3. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций АБК (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, а также работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации

10.13.4. Увольнение по инициативе работодателя по п. 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, а также работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, в течение двух лет после окончания выборных полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.14. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, предоставляются гарантии в соответствии со ст. 375 ТК РФ и ст. 26 Закона РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" N 10-ФЗ от 12.01.1996 в действующей редакции.

10.15. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором организации.

## 11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, созданная на паритетных началах Объединением работодателей АБК и профсоюзом "ПРОФАЛМАЗ".

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений не реже двух раз в год информирует о ходе его выполнения представителей работников и работодателей.

11.2. Итоги выполнения настоящего Соглашения рассматриваются на заседаниях Совета профсоюза "ПРОФАЛМАЗ", коллегиального органа Объединения работодателей АБК и доводятся до сведения профсоюзных организаций, указанных в п. 1.2 настоящего Соглашения.

11.3. При невыполнении положений настоящего Соглашения Объединение работодателей АБК и Профсоюз в рамках Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим настоящее Соглашение.

11.4. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между сторонами разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия - в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Лица, представляющие работодателей либо представляющие работников:

- уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора в предприятиях, изменению настоящего Соглашения;
- неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора;
- виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Соглашение заключено на 2013 - 2015 годы, вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до заключения нового соглашения, но не более трех лет.

По истечении срока действия Соглашения Стороны могут по взаимному согласию один раз продлить его действие на срок не более трех лет.

13.2. В течение срока действия Соглашения в него, по взаимной договоренности Сторон, могут

---

вноситься изменения и дополнения.

13.3. Ни одна из Сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством.

13.4. В случае изменения наименования, реорганизации или ликвидации любой организации, представляющей какую-либо Сторону или делегировавшей полномочия одной из Сторон, настоящее Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, а также распространяется на правопреемников реорганизованной организации.

13.5. Законы и нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения и улучшающие положения работников, расширяют действие пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

Стороны вправе по взаимной договоренности давать совместные разъяснения по вопросам применения отдельных пунктов (положений) настоящего Соглашения.

13.6. Настоящее Соглашение заключено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

---