

*Горно-металлургический
профсоюз России*

*Общероссийское отраслевое
объединение работодателей
«Ассоциация промышленников
горно-металлургического комплекса
России»*

Председатель профсоюза



М.В. Тарасенко

22 декабря 2010 г.

Исполнительный директор



А.М. Окуньков

22 декабря 2010 г.

***ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМУ КОМПЛЕКСУ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2011-2013 ГОДЫ***

*Соглашение прошло уведомительную регистрацию
в Федеральной службе по труду и занятости*

*Регистрационный № 169/11-13
от 02 февраля 2011 года*

**Москва
2010**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны Соглашения.

Настоящее Отраслевое тарифное соглашение (далее Соглашение) заключено между работниками, в лице их представителя - Горно-металлургического профсоюза России (далее Профсоюз), и работодателями, в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» (далее АМРОС), являющимися сторонами Соглашения (далее Стороны).

1.2. Предмет и цель Соглашения.

Соглашение определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли, взаимные обязательства и ответственность Сторон.

Целью Соглашения является объединение усилий сторон для сохранения социально-экономической стабильности в отрасли и конкурентоспособности организаций отрасли как обязательного условия повышения уровня жизни работников.

1.3. Правовая основа Соглашения.

Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 27.11. 2002 года № 156 - ФЗ «Об объединениях работодателей» и иными нормативными правовыми актами, действующим Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, уставами Горно-металлургического профсоюза России и Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России», а также конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией.

1.4. Действие Соглашения.

1.4.1. Соглашение заключено на 2011-2013 годы, действует с момента его подписания и до заключения нового Соглашения, но не более трех лет. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников организаций горно-металлургического комплекса, в том числе золотодобывающих, алмазодобывающих, аффинажных, ювелирных и иных организаций, уполномочивших Стороны Соглашения разработать и заключить Соглашение от своего имени, а также присоединившихся к нему в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Положения Соглашения обязательны при заключении трудовых договоров, коллективных договоров и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В случае реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене форм собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При создании дочерних обществ на базе структурных подразделений работодатель основного общества содействует сохранению в этих обществах условий коллективного договора основного общества на период действия настоящего Соглашения.

1.4.2. Действие Соглашения может быть распространено на организации, выделенные в процессе реорганизации из состава горно-металлургических организаций в самостоятельные юридические лица и на которых действуют организации Горно-металлургического профсоюза России. Действие Соглашения в этих случаях должно быть отражено в коллективном договоре организации.

1.4.3. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств.

1.4.4. На организации, деятельность которых осуществляется в соответствии с законодательством о банкротстве, действие Соглашения распространяется только в той части, которая не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

1.4.5. Сторона, подписавшая Соглашение, вправе внести в период его действия предложения об изменениях и дополнениях к нему, которые должны быть рассмотрены сторонами в течение 30 дней.

Изменения и дополнения могут быть внесены только по оформленному согласию сторон.

2. ПРАВА, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

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

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:

- равноправие Сторон;
- уважение и учет интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения Соглашения, коллективных договоров;
- контроль за выполнением принятого Соглашения, принятых коллективных договоров;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Соглашения, коллективных договоров.

2.4. Стороны обязуются:

2.4.1. Совместно добиваться достижения безопасного высокопроизводительного труда и повышения эффективности производства как обязательных условий обеспечения занятости и повышения уровня жизни работников.

2.4.2. Считать, что условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам, установленные Соглашением, не являются предельными. Выполнение установленных законодательством и данным Соглашением норм не ограничивает прав работодателей и представителей работников в их расширении при заключении, изменении, дополнении и продлении коллективных договоров с учетом финансового положения организации.

2.4.3. Отстаивать общие интересы в органах законодательной (представительной), исполнительной и судебной властей, местного самоуправления, в общественных, некоммерческих и иных организациях.

2.4.4. Проводить консультации по проектам законодательных и нормативных актов.

2.4.5. Принимать меры по предупреждению трудовых конфликтов и коллективных трудовых споров, содействовать их конструктивному разрешению.

2.4.6. 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.

2.4.7. Содействовать деятельности ветеранских организаций, советов

ветеранов.

2.4.8. Содействовать доведению до работников организаций отрасли содержания настоящего Соглашения

2.4.9. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению отраслевыми и ведомственными наградами.

2.4.10. Отмечать по совместному плану профессиональный праздник – «День металлурга» (третье воскресенье июля).

2.4.11. Проводить ежегодный конкурс «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности».

2.4.12. Не позднее одного месяца со дня уведомительной регистрации Соглашения направить его соответственно работодателям и их территориальным органам, профсоюзным органам первичных и территориальных организаций; опубликовать текст Соглашения в отраслевых журналах «Металлург», «Цветные металлы» и многотиражной печати предприятий, разместить на сайтах АМРОС www.amror.ru и ГМПР www.gmpr.ru.

2.4.13. Рассматривать вопросы, не включенные в настоящее Соглашение, проводить взаимные консультации на основе конструктивного сотрудничества, имея целью сохранение социальной стабильности в отрасли.

2.4.14. Содействовать профессиональной и социальной адаптации работников в условиях реструктуризации и модернизации производства.

2.4.15. 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.

2.5. АМРОС и работодатели обязуются:

2.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

2.5.2. Принимать меры для обеспечения достойной жизни и деятельности работников горно-металлургического комплекса, в частности: создавать здоровые и безопасные условия труда, совершенствовать системы оплаты труда, повышать уровень медицинского обслуживания, организации общественного питания, образования и профессиональной подготовки.

2.5.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения заключенных коллективных договоров в сроки, предусмотренные ТК РФ.

Ежемесячно направлять выборному органу первичной профсоюзной

организации информацию о социально-экономическом положении работников по согласованной форме (Приложение № 1).

2.5.4. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные действующим законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.

2.5.5. Способствовать проведению государственного мониторинга с целью оказания помощи работодателям в реструктуризации низкорентабельных и убыточных предприятий (производств) и разработки программ социальной поддержки работников.

2.6. ЦС профсоюза, территориальные органы профсоюза и первичные профсоюзные организации обязуются:

2.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

2.6.2. Содействовать предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.6.3. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения трудового законодательства, в том числе по вопросам трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот, а также по другим социально-трудовым вопросам, и представлять интересы работников в соответствующих органах.

2.6.4. Воздерживаться от объявления забастовок, а также акций протеста, приводящих к нарушению технологического процесса или наносящих ущерб работодателю при соблюдении работодателями норм трудового законодательства, условий настоящего Соглашения и коллективных договоров.

При наличии основания для объявления забастовки проводить предварительные консультации с работодателями и АМРОС в соответствии с действующим законодательством.

3. ЗАНЯТОСТЬ

Деятельность в сфере занятости стороны осуществляют в соответствии с требованиями ст. 25 Федерального закона от 19.04.1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

3.1. Для обеспечения занятости работников отрасли работодатель:

- заблаговременно, как можно раньше, информирует выборный орган первичной профсоюзной организации о плановых мероприятиях, влекущих сокращение численности или штата работников, для проведения взаимных консультаций по трудоустройству и обеспечения гарантий увольняемым работникам;

- совместно с профсоюзом и с учетом Рекомендаций по обеспечению взаимодействия социальных партнеров в области регулирования социально-

трудовых отношений в условиях экономического кризиса, принятых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, разрабатывает и участвует в реализации региональных и иных программ поддержки занятости с учетом стратегического развития предприятий отрасли;

- разрабатывает и реализует планы подготовки и переподготовки кадров.

3.2. Сокращение численности или штата работников.

3.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, а также о предстоящем массовом увольнении работодатель осуществляет необходимые процедуры по своевременному предупреждению работников и выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящих увольнениях в соответствии с ТК РФ и п.2 ст.25 Федерального закона от 19.04.1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», информирует их о причинах принятого решения и ожидаемых результатах, предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации обоснование необходимости реализации указанных решений.

3.2.2. Критерием массового увольнения работников по инициативе работодателя считать:

- для организаций со списочной численностью работников до 1000 человек включительно за период времени 30 дней, 60 дней и 90 дней доля увольняемых от общей численности работников – 5, 10, 15 и более процентов соответственно;

- для организаций со списочной численностью работников свыше 1000 человек за период времени 30 дней, 90 дней и 180 дней доля увольняемых от общей численности работников - 5, 10, 15 и более процентов соответственно.

3.2.3. При сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию.

3.2.4. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации и учетом финансово-экономического состояния организации разрабатывает программы социальной адаптации работников, подлежащих сокращению.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников в коллективных договорах и иных соглашениях работодатель может предусматривать выплату работникам единовременных пособий, предоставление других социальных льгот и гарантий сверх установленных законодательством, в том числе возможность переобучения новым профессиям, а также оплачиваемое время для поиска работы.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников в организации не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым в соответствии с ТК РФ.

4.2. Для производства сверхурочных работ во вредных и (или) опасных условиях труда преимущественно привлекаются работники, имеющие стаж работы по данной специальности не менее полугода, с учетом особенностей регулирования труда отдельных категорий работников предусмотренных нормами ТК РФ, в частности, в отношении женщин, лиц с семейными обязанностями, инвалидов.

4.3. Порядок проведения, учета и оплаты времени, затрачиваемого на выдачу перед началом работы предсменных заданий, нарядов и на проведение инструктажей, определяется коллективным договором или иным локальным нормативным актом.

4.4. В случае необходимости доставки работников к месту работы и обратно по территории предприятия порядок и условия такой доставки определяются правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. Применение суммированного учета рабочего времени.

В организации в целом или при выполнении отдельных видов работ, а также в отдельных производствах, цехах, на участках, в старательских артелях по добыче драгоценных металлов и камней, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена для отдельных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, введение 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 указанием вида работ и обоснованием выбора учетного периода.

В старательских артелях по добыче драгоценных металлов и камней время работы работников за промысловый сезон не должно превышать учетную годовую норму часов.

4.6. Коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определяется порядок взаимодействия работника и работодателя в случае возникновения простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5. ОПЛАТА ТРУДА

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

5.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются в организации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

5.3. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении плановых заданий и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы (продукции) могут применяться стимулирующие системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год и за стаж работы, другие формы материального поощрения.

5.4. Стороны в течение действия настоящего Соглашения вырабатывают порядок (методику) определения Отраслевого норматива оплаты труда.

5.5. Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени не может быть ниже 1,3 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Для работников неосновных видов деятельности коллективным договором могут быть установлены иные значения минимальной заработной платы, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

5.6. На основе повышения эффективности производства и производительности труда обеспечить ежегодный рост средней заработной платы промышленно-производственного персонала горно-металлургического комплекса (отрасли) не менее 10 процентов.

5.7. В тех случаях, когда финансовое состояние организации не позволяет работодателю обеспечить темпы роста заработной платы в соответствии с п. 5.6 настоящего Соглашения, коллективным договором может быть предусмотрено иное значение этого показателя и разработан план

мероприятий по поэтапному повышению темпов производительности труда и эффективности производства.

План мероприятий является неотъемлемой частью коллективного договора.

О заключении коллективного договора, содержащего указанные отклонения от норм Соглашения, стороны обязаны проинформировать Центральный Совет ГМПП и исполнительную дирекцию АМРОС.

5.8. Работодатель стремится довести долю постоянной части заработной платы до размера не менее 70 процентов (тарифная ставка/должностной оклад, доплаты за условия труда, многосменный режим работы, по районному коэффициенту и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, доплаты за стаж и другие доплаты, не связанные с результатами труда работника).

5.9. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10. Коллективным договором могут устанавливаться доплаты за многосменный режим работы.

5.11. Оплата каждого часа работы в ночное время производится в повышенном на 40 процентов размере тарифной ставки (оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях, если иные значения (как в сторону увеличения, так и уменьшения) не установлены коллективным договором.

5.12. Работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в руднике от ствола к месту работы и обратно устанавливается оплата из расчета применяемой на руднике тарифной ставки горнорабочего подземного 3 разряда.

Коллективным договором может быть предусмотрена такого рода оплата на открытых горных работах.

Порядок учета и определения этого времени устанавливается в организациях коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.13. Сроки и формы выплаты заработной платы.

5.13.1. Работодатель выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми в порядке, установленном ТК РФ.

5.13.2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

5.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу и отсутствовать на рабочем месте весь период до выплаты задержанной суммы.

Порядок извещения работодателя определяется коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. ОТПУСКА

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

6.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются по графику, утвержденному работодателем в порядке, установленном трудовым законодательством и учитывающим технологические особенности производства и, по возможности, пожелания работников.

6.3. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может делиться на части, при этом продолжительность хотя бы одной из них должна быть не менее 14 календарных дней.

6.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, их продолжительность конкретизируется в коллективном договоре.

Ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются за фактически отработанное в

соответствующих условиях время.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день предоставляются работникам на основании перечней профессий и должностей, утверждаемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

6.5. Работникам может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в организации, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

6.6. Работникам организаций, расположенных в северных регионах России, по истечении шести месяцев работы у данного работодателя, предоставляется в качестве компенсации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 24 календарных дня – в районах Крайнего Севера;
- 16 календарных дней – в приравненных к ним местностях;
- в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

6.7. Лица, работающие в организациях горно-металлургического комплекса, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси).

Условия и порядок компенсации расходов определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7. ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. Работодатель, в порядке, определяемом коллективным договором, с учетом финансового состояния предприятия осуществляет меры, предусматривающие предоставление льгот, гарантий и материальной помощи работникам, сверх установленных законодательством (социальный пакет). Социальный пакет может включать в себя:

- дополнительную страховую защиту работников (добровольное медицинское страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, дополнительное страхование работников от несчастных случаев и иные виды страхования);

- выделение средств на проведение платного лечения и медицинских операций (при отсутствии программ добровольного медицинского

страхования);

- возмещение вреда, причиненного здоровью работника на производстве (при отсутствии договора добровольного страхования работников от несчастных случаев на производстве);

- материальную помощь на оздоровление при уходе работника в очередной отпуск;

- адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, ветеранам труда, неработающим пенсионерам, в том числе в виде материальной помощи, оплаты детских новогодних подарков;

- выделение, предоставление путевок (полную и/или частичную компенсацию их стоимости) в санатории-профилактории, базы отдыха, детские дошкольные учреждения и загородные оздоровительные лагеря, на профилактическое и санаторно-курортное лечение работников и членов их семей;

- выделение средств на погребение умерших работников, а также бывших работников, ушедших на пенсию с данного предприятия;

- меры по улучшению жилищных условий работников (выплаты компенсаций, предоставление работникам займов /ссуд/ на льготных условиях);

- организацию доставки работников от места жительства к месту работы и обратно;

- организацию досуга работников и членов их семей (спорт, культура).

Порядок предоставления и состав социальной поддержки (формирование социального пакета) работникам организаций с учетом результатов их труда определяется коллективным договором или локальными нормативными актами организации, принимаемыми в соответствии с ТК РФ, в том числе социальными программами предприятия.

Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации могут осуществлять совместные социальные проекты за счет собственных средств, для решения проблем членов профсоюза.

7.2. При увольнении в связи с выходом на пенсию (по старости или инвалидности) работнику выплачивается единовременное вознаграждение в размере, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Повышенные размеры вознаграждения могут устанавливаться в зависимости от стажа работы в организации (отрасли), присвоенных почетных званий, наличия государственных и ведомственных (отраслевых) наград.

7.3. Работодатель устанавливает дополнительное материальное обеспечение участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла. Размер и порядок выплаты материального обеспечения участникам Великой

Отечественной войны и труженикам тыла определяются коллективным договором либо совместно разработанным положением работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4. Работодатель может предоставлять работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск, продолжительность и условия предоставления которого определяются коллективным договором.

7.5. Гарантии и компенсации за утрату профессиональной трудоспособности при исполнении работником трудовых обязанностей и в случае его смерти.

7.5.1. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами акта специального расследования, работодатель в качестве возмещения морального вреда выплачивает сверх установленных законодательством сумм единовременное пособие в размере не менее годового заработка на каждого члена семьи погибшего работника, включая нетрудоспособных и родившихся после его смерти детей (в случае беременности вдовы на момент гибели работника), исчисленного за последние 12 месяцев, в срок не более 6 месяцев со дня смерти работника.

Иные формы и сроки выплаты возмещения определяются по соглашению между работодателем и семьей погибшего.

Данное возмещение может производиться через страховые компании.

Коллективным договором могут устанавливаться более высокие нормы материальной поддержки семьи погибшего.

Указанные выплаты не производятся, если в законодательно определенном порядке установлено, что работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

7.5.2. В случае смерти работника от общего заболевания, несчастного случая в быту семье умершего, помимо установленного законодательством пособия, может выплачиваться дополнительная материальная помощь, если это предусмотрено коллективным договором.

7.6. Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями.

В целях усиления социальной защищенности женщин, работающих в организациях:

- в коллективном договоре может быть предусмотрен соответствующий раздел;

- оказывается содействие в создании и деятельности комиссий по работе с женщинами.

7.6.1. Женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, по инициативе работодателя и с их согласия, проходят обучение с целью восстановления квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другое место работы.

На время повышения квалификации (переподготовки) им сохраняется

средний заработок в соответствии с действующим законодательством.

7.6.2. Работодатель, при наличии производственной возможности, создает беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до трех лет, условия для работы в режиме гибкого рабочего времени по их письменному заявлению.

7.6.3. Не допускается по инициативе работодателя расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением случаев, определенных трудовым законодательством).

7.6.4. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором устанавливаются в удобное для них время дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанные гарантии также распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

7.6.5. Работникам (матери, отцу или другому лицу, осуществляющему уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трехлетнего возраста, могут выплачиваться дополнительные ежемесячные компенсационные выплаты, порядок и размер которых определяется в коллективном договоре.

7.6.6. Женщинам, в соответствии с коллективным договором, может предоставляться один оплачиваемый рабочий день в течение года для прохождения медицинского осмотра в женской консультации.

7.6.7. Женщинам, занятым на тяжелых и вредных работах, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, по их желанию с момента установления беременности может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам.

Беременным женщинам, занятым на других работах, по их желанию за два месяца до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок предоставления, размер оплаты дополнительного отпуска и его продолжительность определяются коллективным договором.

7.6.8. Работнику (одному из родителей) в связи с рождением ребенка выплачивается дополнительное единовременное пособие. Порядок выплаты и размер пособия определяются коллективным договором.

7.7. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации могут предусматривать совместное финансирование проведения праздничных мероприятий в связи с Международным женским днем 8 Марта.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон считать закрепление молодых работников в организации, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 30 лет.

В этих целях разрабатываются комплексные молодежные программы и в коллективном договоре может предусматриваться соответствующий раздел, в которых:

- предусматривается квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные учреждения, а также возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву;

- в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» один день военной службы за два дня работы засчитывается в непрерывный стаж работы (учитываемый при выплате пособий по социальному страхованию, единовременного вознаграждения за выслугу лет, процентной надбавки к заработной плате, предоставлении льгот, связанных со стажем работы), если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу (поступления в образовательное учреждение) не превысил одного года;

- может предоставляться материальная помощь гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, определяемая коллективным договором;

- коллективным договором могут предусматриваться средства на оказание безвозмездной материальной помощи и предоставление займов (ссуд) молодым работникам;

- при заключении первого брака молодому работнику может оказываться материальная помощь в размере, определяемом коллективным договором.

8.2. Работодатель, в целях повышения качества подготовки молодых специалистов в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при наличии финансовой возможности:

- предоставляет безвозмездно учебным организациям неиспользуемые производственные мощности и оборудование;

- проводит стажировку преподавателей специальных дисциплин на производстве;

- оказывает помощь в оздоровлении и организации досуга лицам, с которыми оформлен ученический договор;

- устанавливает именные стипендии лучшим учащимся, с которыми в соответствии с ТК РФ организация заключила ученические договоры.

8.3. Работодатель принимает на производственную практику учащихся и студентов и оплачивает время работы тех из них, с которыми оформлены

трудовые отношения.

8.4. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации может проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников предусматривает совместные действия работодателей и органов профсоюза по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организацию производственного и профсоюзного контроля охраны труда на рабочих местах.

На производстве должны быть обеспечены здоровые и безопасные условия труда, нормальные санитарно-бытовые условия, благоприятная производственная и окружающая среда в соответствии с действующими нормами и правилами.

9.2. Мероприятия по охране труда оформляются разделом в коллективном договоре и соглашением по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

Контроль выполнения мероприятий по охране труда осуществляется не реже одного раза в год.

9.3. Общественный контроль состояния условий и охраны труда, производственной среды осуществляют техническая инспекция труда профсоюза, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза, представители профсоюзных организаций в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда организаций, действующие на основании законодательства и соответствующих положений.

Работодатель создает уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза необходимые условия для выполнения ими общественных обязанностей, предусматривает меры их поощрения, совместно с профсоюзными организациями проводит смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск в организации технических инспекторов труда профсоюза при наличии соответствующего удостоверения для проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, приемки вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых производственных объектов и объектов социальной сферы.

9.4. Работодатели в сроки, установленные правовыми нормативными актами, организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации об охране труда.

Работодатель включает представителей выборного органа первичной

профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии, обеспечивает их обучение и повышение квалификации.

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

Работодатель выделяет средства на целевое финансирование мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

9.5. При производстве продукции и оказании услуг запрещается применение вредных и (или) опасных веществ, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и не проводилась их токсикологическая, санитарно-гигиеническая, медико-биологическая оценка.

В случае использования новых или не применявшихся в организации ранее вредных и (или) опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.

9.6. Работодатель выделяет необходимые средства для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором (соглашением по охране труда). Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществляется работодателем в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

9.7. Работники, занятые на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанные с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательные психиатрические освидетельствования не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Работники, занятые на работах, при выполнении которых проводятся обязательные медицинские осмотры в соответствии с утвержденным законодательством Российской Федерации перечнем, обязаны проходить

предсменные медицинские осмотры. Порядок проведения предсменных медицинских осмотров устанавливается локальными нормативными актами организации.

Предварительные (при поступлении на работу), периодические, предсменные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Не допускаются к выполнению трудовых обязанностей работники, не прошедшие в установленном порядке обязательные медицинские осмотры (обследования), а также в случае медицинских противопоказаний.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу, работодатель, с согласия работника, обязан перевести на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствия у работодателя соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается в соответствии с трудовым законодательством.

Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному из-за отсутствия соответствующей работы, могут производиться выплаты из расчета минимального размера оплаты труда по Российской Федерации за все время отстранения, но не более указанного срока.

Работодатель, при необходимости, с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации может проводить алкотестирование и наркотестирование работников, эксплуатирующих опасные производственные объекты. Порядок проведения данных мероприятий определяется коллективным договором.

9.8. Работодатель может осуществлять добровольное дополнительное страхование работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также добровольное медицинское страхование.

Перечень должностей и профессий, подлежащих такому страхованию, условия страхования устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

9.9. Бесплатная выдача средств индивидуальной защиты (далее СИЗ) производится в соответствии с действующими типовыми нормами.

Порядок выдачи СИЗ работникам регулируется «Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290 н.

Виды спецодежды, спецобуви и других СИЗ, выдаваемые сверх установленных норм, определяются коллективным договором (соглашением по охране труда).

Работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации создаются совместные комиссии для контроля качества приобретаемых СИЗ.

Хранение, стирка (чистка), сушка, ремонт, замена СИЗ работников осуществляются за счет средств работодателя.

9.10. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организации в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются помещения: санитарно-бытовые, для приема пищи, для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, утвержденным в установленном порядке; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

9.11. Работодатель бесплатно по установленным нормам выдает молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

Перечни рабочих мест и профессий с вредными условиями труда, в соответствии с которыми обязательна бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, а также положение о том, что их замена компенсационными выплатами возможна исключительно по персональным медицинским показаниям работника на основании его личного заявления и подтверждающего документа медицинского учреждения, включаются в коллективные договоры или локальные нормативные акты.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется по установленным нормам бесплатное лечебно-профилактическое питание.

9.12. Все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Работодатель организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, приемам оказания первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знания ими требований охраны труда. Лица, не прошедшие в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются.

Работодатель организует, по представлению выборного органа первичной профсоюзной организации, обучение членов комиссии (комитета) по охране труда организации, уполномоченных по охране труда профсоюза и других категорий профсоюзного актива по охране труда за счет средств организации.

9.13. Работодатель по форме и в сроки, установленные нормативно-правовыми актами федеральных органов власти, сообщает ЦС профсоюза, территориальному органу профсоюза о каждом групповом (два и более пострадавших) несчастном случае и случае со смертельным исходом, направляет им материалы комиссионного расследования.

9.14. Работодатель обязан проинформировать работника об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, льготах и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья и необеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

9.15. Права и обязанности выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам охраны труда.

9.15.1. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, выборный орган первичной профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в выборный орган первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения этого требования и принятых мерах.

9.15.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации содействует реализации мер по снижению потерь рабочего времени из-за нарушений работниками правил охраны труда, дисциплины на производстве, заболеваемости. Конкретные меры и формы решения указанных задач предусматриваются в коллективных договорах или соглашениях по охране труда.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Правовая основа деятельности профсоюзных органов.

Работодатель и должностные лица обязаны соблюдать права профсоюза, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективным договором.

10.2. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.1. Работодатель предоставляет выборному органу первичной

профсоюзной организации для реализации предоставленных ему законодательством прав и уставных задач с учетом действующих в организации регламентов:

- в бесплатное пользование необходимые для деятельности профорганизации помещения, средства связи, оргтехнику;
- возможность использования средств внутреннего радиовещания и телевидения, многотиражной печати, автотранспорта, информационно-правовых систем;
- возможность размещения информации на информационном стенде организации или в иных местах, определяемых сторонами коллективного договора.

Коллективным договором могут предусматриваться другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

10.2.2. В коллективном договоре может быть предусмотрено выделение средств выборному органу первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурную работу.

10.2.3. Работодатель распространяет действующие в организации социальные льготы и гарантии, стимулирующие выплаты на освобожденных выборных работников выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определяемом коллективным договором.

Указанные льготы и гарантии могут распространяться на наемных работников выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с коллективным договором.

10.2.4. Работодатель обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюза бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы (одновременно с выплатой) на счет первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организации.

В организации, в которой заключен коллективный договор или на которую распространяется действие Соглашения, работодатель по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет выборного органа первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников, на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

10.3. Гарантии работникам, входящим в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, комиссии по трудовым спорам и не освобожденным от основной работы.

10.3.1. Работники, входящие в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, комиссии по трудовым спорам и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены без их согласия на другую постоянную работу без предварительного согласия соответствующего профоргана.

10.3.2. Работодатель предоставляет членам выборных органов первичной профсоюзной организации (членам профкома организации, председателям профкомов структурных подразделений), не освобожденным от основной работы, время для выполнения возложенных на них обязанностей.

Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей такими работниками, а также другими членами выборных органов первичной профсоюзной организации, уполномоченными профсоюза по охране труда, представителями профсоюза в создаваемом в организации совместном комитете (комиссии) по охране труда, определяются коллективным договором.

Для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных органов или краткосрочной профсоюзной учебы, работодатель освобождает участников этих мероприятий от работы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

10.3.3. Для участия в качестве делегатов съездов работодатель освобождает работников от работы на время их созыва, сохраняет средний заработок и оплачивает расходы по командировке.

10.4. Работодатель содействует привлечению представителей Профсоюза к решению задач управления предприятием.

Формы и методы такого привлечения оговариваются в коллективных договорах.

10.5. Работодатель соблюдает право профсоюзной организации вносить предложения по вопросам, предусмотренным действующим законодательством, в органы управления организацией и участвовать в заседаниях органов управления при их рассмотрении.

10.6. Работодатели содействуют выборному органу первичной профсоюзной организации в организации обучения профактива вопросам экономики, социального партнерства, охраны труда и социального страхования в рамках политики и процедур, принятых у работодателя в области обучения и развития персонала.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Исполнительная дирекция АМРОС и ЦС ГМПР обеспечивают самостоятельный контроль за выполнением Соглашения.

11.2. Исполнительная дирекция АМРОС и исполком ЦС ГМПР ежегодно рассматривают выполнение условий Соглашения на совместном заседании и доводят результаты до сведения работодателей и выборных органов первичных профсоюзных организаций.

11.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляют:

- на региональном уровне – исполнительная дирекция АМРОС и территориальные органы профсоюза;
- в организациях – работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций.

11.4. По всем вопросам, связанным с выполнением Соглашения, работодатели и соответствующие выборные органы профсоюза вправе обратиться в исполнительную дирекцию АМРОС и ЦС ГМПР.

11.5. При выявлении случаев неисполнения или ненадлежащего исполнения Соглашения Сторонам, подписавшим Соглашение, направляются письменные представления. Стороны, не позднее чем в двухнедельный срок со дня получения таких представлений, обязаны провести взаимные консультации по существу вопроса. Принятые в ходе взаимных консультаций решения оформляются письменно и имеют обязательную силу для обеих Сторон. При недостижении согласия между Сторонами составляется протокол разногласий, после чего спорные вопросы разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

11.6. Толкование применения норм Соглашения возлагается на исполнительную дирекцию АМРОС и исполком ЦС ГМПР и оформляется совместным решением не позднее 45 дней с момента поступления соответствующего запроса.