

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям недропользования
Российской Федерации на 2011-2013 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Отраслевого соглашения по организациям недропользования Российской Федерации на 2011-2013 годы (далее - Соглашение) являются:

- работники в лице их представителя – Общероссийского профсоюза работников природноресурсного комплекса Российской Федерации (далее - Профсоюз);
- работодатель в лице его представителя: Федерального агентства по недропользованию (далее - Работодатель);

1.2. Предметом настоящего Соглашения является достижение оптимального баланса интересов сторон в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей более высокого уровня гарантий, компенсаций и льгот по сравнению с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящее Соглашение основано на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работодателей организаций, подведомственных Федеральному агентству по недропользованию и иных организаций, уполномочивших Стороны Соглашения разработать и заключить Соглашение от своего имени, а также на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению в соответствии с законодательством Российской Федерации, и работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями.

1.5. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в организациях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций и льгот для работников, предусмотренных настоящим Соглашением.

1.6. В случае отсутствия коллективных договоров в организациях, на которые распространяется Соглашение, Соглашение имеет прямое действие.

1.7. В случае реорганизации договаривающихся сторон выполнение обязательств по Соглашению возлагается на их правопреемников.

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

Договаривающиеся стороны обязуются:

2.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством минимальных социальных гарантий, компенсаций и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права работников в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров, соглашений.

2.2. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников;
- повышение эффективности производства;
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- охрану окружающей среды;
- совершенствование организации и оплаты труда;
- обеспечение роста заработной платы;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, бывших работников организаций, инвалидов отраслей;
- повышение профессионального уровня работников.

2.3. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организациях, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших трудовых споров в организациях.

2.4. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать внутрипроизводственное соревнование и смотры-конкурсы.

2.5. Работодатели обязуются:

2.5.1. Заключать коллективные договоры, соглашения с работниками организаций в лице их представителей - соответствующих организаций Профсоюза.

2.5.2. Перед принятием решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать соответствующие проекты локальных нормативных актов с соответствующим выборным профсоюзным органом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

2.5.3. При приеме на работу новых работников знакомить их с настоящим Соглашением, коллективным договором и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к их социально-трудовым правам и функциям.

2.6. Работники, представляемые Профсоюзом, обязуются:

2.6.1. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту прибыли как факторов, от которых зависят размер заработной платы и выплат социального характера.

2.6.2. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Соглашения при условии выполнения работодателем (его представителями) принятых на себя обязательств.

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

2.8. При приеме на работу работников заключаются трудовые договоры в письменной форме.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенное трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.

2.10. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, кроме руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера, с которыми новый собственник имеет право расторгнуть трудовые договоры в течение 3-х месяцев со дня возникновения у него права собственности.

2.11. При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Формы и системы оплаты и стимулирования труда, размеры ставок (окладов), соотношения их размеров между отдельными категориями работников, а также другие формы материального поощрения работников устанавливаются федеральными государственными унитарными предприятиями и другими организациями (далее – организации) самостоятельно с учетом действующего законодательства и закрепляются в коллективных договорах.

3.2. Оплата труда работников федеральных государственных учреждений (далее – организаций) производится исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Положением «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583.

До введения новых систем оплаты труда оплата труда работников федеральных государственных учреждений производится исходя из Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы для всех категорий работников, принятых в организации.

3.3. Работодателю рекомендуется устанавливать минимальный размер тарифной ставки (оклада) для работников на основных видах работ, отработавших полностью норму рабочего времени за определенный период и выполнивших свои трудовые обязательства (нормы труда), не ниже двукратной величины гарантированного государством минимального размера оплаты труда. Конкретные размеры тарифных ставок (окладов) определять через их кратность (соотношение) к минимальной тарифной ставке (окладу), установленной в коллективном договоре.

3.4. Работодателю рекомендуется повышать уровень оплаты труда в соответствии с условиями коллективного договора с целью достижения соответствия минимальной заработной платы квалифицированного рабочего и прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится организация.

3.5. Организация самостоятельно индексирует размеры оплаты труда в зависимости от наличия у нее средств и роста индекса потребительских цен в регионе на основании положения коллективного договора и данных Федеральной службы государственной статистики путем изменения тарифных ставок (окладов).

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

3.6. Тарифные ставки рабочих и положение об оплате труда и материальном стимулировании работников организации являются неотъемлемой частью коллективного договора, соглашения и оформляются в качестве приложения к нему.

3.7. Введение, замена и пересмотр норм труда, изменение действующих условий оплаты и стимулирования труда производится Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позднее, чем за два месяца до указанных изменений.

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

3.9. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Конкретные размеры доплат за особые и вредные условия труда устанавливаются организациями на основе аттестации рабочих мест и фиксируются в коллективном договоре (положении об оплате труда) организации.

Смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным является время с 22 до 6 часов).

Смена, непосредственно предшествующая ночной при непрерывном цикле работы, считается вечерней.

Размер доплаты исчисляется за каждый час работы в вечернюю или ночную смену от тарифной ставки (оклада), включая доплаты за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях труда.

3.10. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается согласно действующему законодательству.

3.11. Работникам может производиться выплата вознаграждения за выслугу лет или надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за стаж работы при условии, что это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении.

3.12. При организации работ вахтовым методом Работодатель руководствуется главой 47 «Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом» Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденного Президентом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, «Основными положениями о вахтовом методе организации работ», утвержденными постановлением Госкомтруда СССР, Секретариатом ВЦСПС, Минздравом СССР от 31 декабря 1987 года № 794/33-82, с последующими изменениями и дополнениями (в части, не противоречащей действующему законодательству), действующими нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы устанавливаются в коллективных договорах.

Выплата полевого довольствия работникам геологоразведочных организаций осуществляется в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

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

3.14. Работодатель обеспечивает работникам организации своевременную выплату заработной платы и других денежных выплат.

Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы работникам организации, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3.15. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы.

3.16. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы.

3.17. Работодатель использует часть средств, высвободившихся в результате снижения ставок единого социального налога, на увеличение заработной платы и социальных выплат работникам, в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

4. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

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

4.2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) производится во всех случаях с письменного согласия работника и выборного органа Профсоюза.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

4.4. Организация работы в выходные и праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством.

4.5. Доставка работников к месту работы и обратно при отсутствии общественного транспорта осуществляется служебным транспортом организации в соответствии с коллективным договором.

4.6. В каждом рабочем году работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.7. Работодатель сверх ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, в том числе:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: 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;

- работникам с ненормированным рабочим днем;

- работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

Кроме того, работодатель предоставляет работникам и другие дополнительные отпуска, предусмотренные законодательством и коллективными договорами организаций.

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

4.9. Все дополнительные оплачиваемые отпуска, установленные законодательством и коллективными договорами, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском в 28 календарных дней.

4.10. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, учитывающим особенности деятельности организации и желания работников, утвержденным в порядке и сроки, установленные действующим законодательством. График отпусков обязателен как для работодателя, так и работника.

4.12. Отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, предоставляется по письменному заявлению работника и оформляется приказом организации.

4.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Работодатели обеспечивают:

5.1.1. Предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, прибывшим в организации по предварительным заявкам.

5.1.2. Разработку с участием профсоюзного комитета организации специальной программы содействия занятости, которая должна являться частью коллективного договора.

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

5.1.4. Периодическое прекращение приема на работу новых работников, если производственная программа может быть обеспечена силами имеющегося персонала.

5.1.5. Предоставление работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению штатов, одного дня в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка, если это положение закреплено в коллективном договоре.

5.1.6. При проведении реструктуризации организации участие профсоюзного органа, подписавшего коллективный договор, в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

5.1.7. Своевременное, не менее чем за три месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата и возможного расторжения трудовых договоров с работниками, сообщение в письменной форме выборному профсоюзному органу о предстоящих массовых увольнениях работников и сроках их проведения.

Массовым увольнением считается увольнение из организации по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней

5.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата увольняемым работникам обеспечиваются предусмотренные законодательством гарантии и компенсации, в том числе выплата

работникам выходного пособия в размере, определяемом коллективным договором, но не менее размера, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель выборного профсоюзного органа.

5.4. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем увольнении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и увольняемых работников.

5.5. Работодатель по совместному решению с выборным профсоюзным органом создает фонд социальной поддержки, за счет которого:

5.5.1. Оказывается материальная помощь увольняемым семейным работникам - при наличии у них двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

5.5.2. Производится доплата к стипендии на период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости;

5.5.3. Выплачивается компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством;

5.5.4. Производятся выплаты единовременного пособия работникам организации в случае их увольнения в связи с сокращением численности или штата работников при уменьшении объемов работ за 3 года до наступления пенсионного возраста.

5.5.5. Положение о фонде социальной поддержки и порядок использования его средств закрепляются в коллективном договоре.

5.6. За работниками, уволенными в связи с сокращением численности или штата работников организации, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) сохраняется после увольнения очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий), по прежнему месту работы.

6. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ЭКОЛОГИИ

Стороны, заключившие Соглашение, берут на себя следующие обязательства:

6.1. Работодатели:

6.1.1. Создают здоровые и безопасные условия труда работникам на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, лечебно-профилактических и санитарно-гигиенических мероприятий в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

6.1.2. Организуют проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда. Обеспечивают участие представителей профсоюзной организации в аттестационных комиссиях. Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, разрабатывают с

профсоюзной организацией план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

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

6.1.4. Организуют профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и предоставление другой работы работникам, имеющим медицинские противопоказания для выполнения ранее выполняемых ими работ.

6.1.5. Проводят за счет средств организации обязательное обучение и аттестацию работников по охране труда, а в определенных случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, стажировку на рабочих местах в сроки, установленные нормативными правовыми актами.

6.1.6. Организуют обучение всех работников организаций в установленные законодательством сроки по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве с помощью подготовленных инструкторов-преподавателей с применением современных обучающих средств (тренажеры, видеофильмы, учебная литература и т.д.).

6.1.7. Обеспечивают за счет средств организации в соответствии с установленными нормами сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, контролируют правильное их использование, обеспечивают за счет средств организации их ремонт, стирку (чистку), подгонку по размеру.

6.1.8. Организуют хранение сезонной спецодежды и спецобуви, на время стирки, чистки и ремонта обеспечивают работников подменной спецодеждой и спецобувью.

Необходимость обеспечения работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм устанавливается коллективным договором.

6.1.9. Принимают меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, развитию ведомственных здравниц, медико-санитарных частей, здравпунктов, по оздоровлению работников за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.10. Разрабатывают соглашение по охране труда или раздел коллективного договора, обеспечивают финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.1.11. Совместно с профсоюзными органами ведут учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разрабатывают и осуществляют мероприятия по профилактике производственно обусловленных заболеваний при условии включения этого обязательства в коллективный договор.

6.1.12. Создают Фонд по охране труда организации и совместно с профсоюзной организацией разрабатывают положение о Фонде по охране труда при условии включения указанного обязательства в коллективный договор.

6.1.13. Обязуются организовать производственный контроль за состоянием и условиями труда:

- создают службы охраны труда и обеспечивают контроль за безопасным ведением работ, соблюдением технологической дисциплины, содержанием зданий и сооружений, безопасной эксплуатацией машин, механизмов, оборудования и инструментов в исправном состоянии;

- знакомят работников с условиями труда, полагающимися им средствами индивидуальной и коллективной защиты, компенсациями за работу с особыми условиями труда, отличающимися от нормальных условий;

- обеспечивают своевременную разработку правил и инструкций по охране труда, оборудуют и обеспечивают работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 года № 7 "Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда".

6.1.14. Организуют расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, аварий на производственных объектах.

6.1.15. Ведут учет и анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на производственных объектах, разрабатывают мероприятия по их предупреждению.

6.1.16. Организуют административно-общественный контроль за состоянием и условиями охраны труда в организациях, для чего согласно законодательству создают совместные комитеты (комиссии) по охране труда.

Финансируют работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяют помещения, предоставляют средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивают необходимой нормативно-технической документацией, организуют согласно установленному положению обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.1.17. Оказывают помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организуют их обучение охране труда, за счет средств организации в соответствии с коллективным договором или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, представляют им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивают гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

6.1.18. В целях активизации профсоюзного контроля за состоянием охраны труда совместно с профсоюзными организациями могут проводить ежегодно смотр-конкурс на звание "Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза" в данной организации при условии включения данного обязательства в коллективный договор.

6.1.19. Обеспечивают участие представителей профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда профсоюза в комиссиях по расследованию несчастных случаев на

производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах, в составе комиссий по аттестации рабочих мест по условиям труда, в составе членов аттестационных комиссий по охране труда при условии соответствующего обучения и аттестации представителей профсоюза.

6.1.20. Организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

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

6.1.21. Привлекают представителей профсоюзных органов (техническую инспекцию труда профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, опытных образцов продукции, изделий, спецодежды и т.п.

6.1.22. На паритетных началах совместно с профсоюзными комитетами участвуют в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами (соглашениями), изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.2. Профсоюз, выборные органы профсоюза:

6.2.1. Организуют и обеспечивают профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве и в отрасли, для чего создают техническую инспекцию труда профсоюза. Выбирают уполномоченных по охране труда профсоюза, разрабатывают и утверждают соответствующие положения, организуют их работу и осуществляют контроль за их деятельностью согласно положению.

6.2.2. Согласовывают отраслевые нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования по охране труда.

6.2.3. Обеспечивают методическое и практическое руководство технической инспекцией труда отраслевого профсоюза, организуют обучение и аттестацию технических инспекторов по вопросам трудового законодательства и охраны труда не реже одного раза в три года, ежегодно проводят для повышения их квалификации семинары-совещания.

6.2.4. Организуют проведение проверок выполнения Соглашения, коллективных договоров, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, выявлению и устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных производственных объектах.

6.2.5. Организуют и участвуют в проведении различных конкурсов на федеральном и региональном уровнях по улучшению условий труда в организациях.

6.2.6. Осуществляют тесное взаимодействие в рамках соглашения с федеральными органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора, производственного контроля за условиями, состоянием охраны труда, здоровья, промышленной безопасности.

6.2.7. Участвуют в расследовании случаев травматизма, профессиональных заболеваний, аварий на производственных объектах, осуществляют их анализ, участвуют в разработке мероприятий по снижению их уровня, контролируют их выполнение.

6.2.8. Согласовывают правила и инструкции по охране труда через свои органы, контролируют их исполнение.

6.2.9. Осуществляют контроль за обучением работников правилам охраны труда, участвуют в аттестации работников, осуществляют контроль за проведением медицинского освидетельствования работников.

6.2.10. Осуществляют профсоюзный контроль за обеспечением работников спецодеждой, спецобувью, правильным их применением, а также организацией ремонта, стирки и чистки.

6.2.11. Осуществляют профсоюзный контроль за условиями труда, участвуют в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, доводят до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса. Участвуют в переговорах с работодателем по определению компенсаций за работу в особых (опасных, вредных, тяжелых и пр.) условиях, контролируют предоставление этих компенсаций, выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

6.2.12. Оказывают практическую помощь членам Профсоюза в защите прав членов Профсоюза на безопасные здоровые условия труда, компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны Соглашения рекомендуют Работодателям за счет собственных средств осуществлять:

- выплату работникам единовременного пособия в размере одного должностного оклада (тарифной ставки) при уходе в очередной отпуск;
- введение льгот по оплате за содержание детей в детских дошкольных учреждениях, в семьях которых доход на члена семьи менее двух установленных Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» минимальных размеров оплаты труда в месяц, и обеспечения бесплатными путевками в оздоровительные лагеря детей семей, имеющих двух и более детей, детей инвалидов;
- единовременные выплаты работникам при уходе на пенсию по старости с учетом стажа работы в организациях;
- выплату молодым работникам при призыве на воинскую службу (при стаже работы в организации не менее года) дополнительно к установленному законодательством выходному пособию в размере одного и более минимального размера оплаты труда, принятого в организации;

- компенсацию работникам один раз в три года расходов на приобретение санаторно-курортных и иных оздоровительных путевок в размере до 50 % их стоимости.

7.2. Работодателям рекомендуется в дополнение к нормам действующего законодательства в соответствии с коллективным договором обеспечивать следующие компенсации и льготы:

7.2.1. Полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством. Порядок возмещения расходов на погребение определяется коллективным договором.

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

7.2.3. Ежемесячную доплату к стипендии в размере, определяемом коллективным договором, студентам вузов, техникумов и учащимся профтехучилищ, направленным организацией на учебу, в зависимости от успеваемости, если доход на одного человека в семье работника составляет меньше прожиточного минимума, установленного в субъекте Российской Федерации, где расположена организация или ее структурное подразделение.

7.2.4. Выплату единовременного пособия при расторжении с работником организации, осуществляющей свою деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, трудового договора досрочно в связи с болезнью и инвалидностью работника.

7.2.5. Принятие мер по своевременной подготовке и организации отдыха детей и подростков, оказанию финансово-экономической поддержки детским оздоровительным лагерям, сохранению материальной базы детского отдыха, не допущение закрытия и перепрофилирования детских оздоровительных лагерей.

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

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

7.3. Организация обеспечивает следующие социальные гарантии:

7.3.1. В случае гибели работника на производстве выплачивается единовременное пособие на каждого его иждивенца в размере не менее годового заработка погибшего. Конкретный размер пособия устанавливается в коллективных договорах, соглашениях.

7.3.2. В случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, выплачивается единовременное пособие в сумме не менее 5-ти кратного размера минимальной оплаты труда в Российской Федерации.

7.3.3. Работодатель возмещает расходы, связанные с погребением работников и пенсионеров, ушедших на пенсию из организации.

7.4. В связи с ростом потребительских цен и снижением жизненного уровня неработающих пенсионеров организации рассматривают вопросы предоставления за счет собственных средств систематической или периодической материальной помощи, в том числе для расходов на лечение, протезирование (за исключением протезирования зубов из драгоценных металлов и керамики) и другие виды медицинской помощи неработающим пенсионерам - бывшим работникам организации.

7.5. Работодатель за счет собственных средств может оказывать иную адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников.

7.6. сверх установленного законодательством за счет собственных средств организаций выплачивается единовременное пособие при получении инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания, в размерах:

- инвалидам 1 группы не менее 75 % годового заработка;
- инвалидам 2 группы не менее 50 % годового заработка;
- инвалидам 3 группы не менее 30 % годового заработка.

7.7. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность переподготовки, трудоустройства и устанавливаются льготные условия и режим работы.

7.8. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливает в коллективных договорах порядок финансирования лечения работников.

7.9. Работодателю рекомендуется производить выплату сверх установленных законодательством сумм:

- при рождении ребенка в сумме не менее 5-ти кратного размера минимальной оплаты труда в Российской Федерации;
- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в сумме не менее 5-ти кратного размера минимальной оплаты труда в Российской Федерации;
- компенсации затрат, связанных с похоронами близких родственников (супруга(и), дети, родители, родные братья и сестры), подтвержденные соответствующими документами, в сумме не менее 10-ти кратного размера минимальной оплаты труда в Российской Федерации.

7.10. При осуществлении самостоятельного строительства жилья или долевого участия в его строительстве работникам, состоящим в очереди на получение жилья, за счет средств организации может выделяться беспроцентный кредит на приобретение в личную собственность квартиры, жилого дома или на ведение индивидуального строительства жилья.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ РАБОТАЮЩИМ ЖЕНЩИНАМ

И ДРУГИМ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями рекомендуется предоставлять следующие социальные льготы:

8.1. Выплата женщине при рождении ребенка единовременного пособия в размере, определяемом коллективным договором.

8.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и в сельской местности:

- сокращение продолжительности рабочей недели до 36 часов с сохранением оплаты труда за 40-часовую рабочую неделю;

- предоставление права на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

8.3. Выплата работнику (матери, отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячного пособия в размере, определяемом коллективным договором.

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

8.5. Предоставление при наличии производственной возможности скользящего (гибкого) графика работы женщинам, имеющим детей, по их просьбе.

8.6. Организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, если это предусмотрено в коллективном договоре.

8.7. Предоставление ежегодного однодневного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс), оплачиваемого с учетом размера тарифной ставки (оклада).

9. УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ

В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Работодатели:

9.1. Включают представителей профсоюзных организаций по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с главой 8 (статьи 52,53) Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 16 (пункт 3) Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Предоставляют выборному профсоюзному органу информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений,

влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором и настоящим Соглашением.

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

9.4. При проведении проверок соблюдения законодательства по социально-трудовым вопросам и охране труда правовыми и техническими инспекторами профсоюза предоставляют все необходимые для этого документы.

10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Стороны согласились, что в целях Соглашения молодыми работниками считаются лица в возрасте до 30 лет.

Работодатели и Профсоюз:

10.1. Формируют в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике.

10.2. Создают общественные советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

10.3. Разрабатывают комплексные программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации.

10.4. Обеспечивают ежегодное квотирование рабочих мест для выпускников учебных заведений, а также для работников, ранее работавших в организации после прохождения ими военной службы по призыву.

10.5. Оказывают материальную помощь молодым работникам, возвратившимся на работу в организации после прохождения военной службы, на условиях, определяемых коллективным договором.

10.6. Предоставляют займы молодым работникам для приобретения жилья и обзаведения домашним хозяйством в соответствии с действующим в организации положением и фондом социальной поддержки.

10.7. Предоставляют льготы молодым работникам для обучения в высших и средних учебных заведениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором организации.

10.8. Устанавливают именные стипендии студентам вузов, техникумов и учащимся профтехучилищ, направленным на учебу организациями, в зависимости от успеваемости, на условиях, определенных коллективным договором.

10.9. Дополнительно финансируют и создают условия для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

10.10. Разрабатывают отраслевое положение о молодых специалистах, оказывают содействие советам молодых специалистов.

11. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

11.1. Работодатели не вмешиваются в уставную деятельность Профсоюза, не издают приказов и распоряжений, ограничивающих права и сферу деятельности Профсоюза и его органов.

11.2. Работодатели обеспечивают представителей профсоюзных организаций и вышестоящих органов отраслевого Профсоюза возможностью беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в организациях, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с действующим законодательством.

11.3. Члены Профсоюза пользуются со стороны профсоюзной организации правом на защиту своих интересов по социально-трудовым вопросам.

11.4. Члены Профсоюза могут бесплатно:

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

- пользоваться имуществом профсоюзных организаций, спорт - и культурным инвентарем, услугами профсоюзных библиотек, клубов, домов и дворцов культуры, спортивных сооружений и другими льготами и услугами.

Работодатели:

11.5. Предоставляют профсоюзным органам организаций бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого комитета и для проведения собраний работников, транспортные средства, средства связи, множительную технику и другие технические средства.

11.6. Работодатели отчисляют денежные средства профсоюзным органам на социально-культурную и иную работу в размере не менее 0,2 процента от фонда заработной платы.

11.7. Организации не могут производить продажу, репрофилирование и отчуждение санаториев-профилакториев, баз отдыха, детских дошкольных учреждений и оздоровительных лагерей, учреждений культуры и спорта и других объектов социальной сферы без учета мнения соответствующих профсоюзных органов.

11.8. Работодатели ежемесячно и бесплатно обеспечивают взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на основе их личных письменных заявлений и перечисление их на расчетный счет профсоюзного органа одновременно с перечислением средств на заработную плату работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

11.9. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.10. Работодатель на условиях, предусмотренных коллективным договором, предоставляет членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей.

11.11. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором, соглашением.

11.12. Настоящее Соглашение распространяется на выборных и штатных профсоюзных работников.

Выборные и штатные работники профсоюзных организаций обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, где действует данная профсоюзная организация.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Стороны разрабатывают и утверждают план мероприятий по обеспечению выполнения Соглашения. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и соответствующими органами по труду.

12.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения в организациях осуществляют соответствующие выборные органы Профсоюза и Работодатели, которые вправе обратиться по существу вопроса к представителю другой стороны Соглашения.

12.3. Выборные профсоюзные органы и другие органы Профсоюза в соответствии с федеральными законами осуществляют профсоюзный контроль за выполнением Соглашения.

12.4. Стороны осуществляют проверку хода выполнения настоящего Соглашения по итогам полугодия и года и рассматривают выполнение условий Соглашения на совместных заседаниях один раз в год.

12.5. При осуществлении контроля за выполнением Соглашения стороны обязаны взаимно предоставлять необходимую имеющуюся информацию.

12.6. При невыполнении положений Соглашения представители сторон проводят взаимные консультации по существу представленной информации, разрабатывают предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

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

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

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.2. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Соглашению и непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает Работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства.

14.2. Соглашение открыто для добровольного присоединения к нему работодателей. Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующей профсоюзной организации, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

14.3. Профсоюз и Работодатели обеспечивают доведение Соглашения до всех организаций и профсоюзных органов в течение 1 месяца со дня подписания Соглашения.

14.4. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует по 31 декабря 2013 года. Если по истечении указанного срока ни одна из сторон не потребовала в письменной форме прекращения или приостановки действия настоящего Соглашения, то срок его действия продлевается до заключения нового Соглашения, но не более 3-х лет.

14.5. В период действия Соглашения в соответствии со статьей 49 «Изменение и дополнение соглашения» Трудового кодекса Российской Федерации ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить дополнения и изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

14.6. Для осуществления контроля за выполнением Соглашения, внесения в него изменений и дополнений, урегулирования возникающих разногласий может образовываться Отраслевая комиссия на равноправной основе из числа уполномоченных на то представителей Профсоюза и Работодателей.

Председатель общероссийского профсоюза
работников природноресурсного комплекса
Российской Федерации

Руководитель
Федерального агентства
по недропользованию

Н.К. Попков

А.А. Ледовских

