"Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2023 - 2025 годы" (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России", Российским профессиональным союзом работников атомной

энергетики и промышленности, Госкорпорацией "Росатом" 20.12.2022)

От Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
"Союз работодателей атомной
промышленности, энергетики
и науки России"
Генеральный директор
А.Ю.ХИТРОВ

От Российского профессионального
союза работников атомной
энергетики и промышленности
Председатель Профсоюза
В.Л.КУЗНЕЦОВ

От участника Госкорпорация "Росатом"
Генеральный директор
А.Е.ЛИХАЧЕВ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКЕ, ПРОМЫШЛЕННОСТИ И НАУКЕ
НА 2023 - 2025 ГОДЫ

(20 декабря 2022 года)

Работники, работодатели с участием Государственной корпорации по атомной энергии "Росатом", руководствуясь основными принципами и подходами в области устойчивого развития и прав человека, заключили настоящее Отраслевое соглашение в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников атомной отрасли с учетом интересов работодателей и государства.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2023 - 2025 годы (далее - Соглашение) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в атомной отрасли, включающий взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режимов труда и отдыха, занятости, социальных гарантий, льгот и компенсаций для работников, развития социального партнерства и иным вопросам, определенным сторонами с учетом интересов работодателей и государства.

1.2. Сторонами, заключившими настоящее Соглашение, являются:

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

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

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

1.3. Стороны и Госкорпорация "Росатом" признают:

- взаимозависимость экономических, экологических и социальных систем и способствуют продвижению равенства и справедливости через расширение прав и возможностей человека;

- недопустимость дискриминации, детского и принудительного труда, ситуаций, где работников вынуждают работать путем насилия и запугивания;

- необходимость обеспечения условий для добровольного и эффективного труда, включая беспрепятственный доступ работников к информации об условиях труда, регулярного и своевременного получения заработной платы, определенной подписанным с ними трудовым договором;

- важность развития территорий присутствия организаций отрасли и местных сообществ;

- особую роль и ответственность Работодателей, Профсоюза и Госкорпорации "Росатом" в обеспечении достойных социально-трудовых гарантий и повышении благосостояния работников отрасли;

- первостепенное значение вопросов социального партнерства, в том числе, реализации принципа свободы объединений (ассоциаций) и права на коллективный договор;

- свою ответственность перед широким кругом заинтересованных сторон за обеспечение охраны окружающей среды, радиационной, промышленной безопасности, охраны труда, здоровья работников организаций атомной отрасли, персонала подрядчиков и населения и осуществление своей деятельности в целом таким образом, чтобы это способствовало долгосрочному устойчивому развитию в регионах присутствия;

- содействие достижению целей устойчивого развития является одним из значимых условий деятельности сторон и Госкорпорации "Росатом" при реализации своих стратегических целей.

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

Организации могут повышать для работников уровень установленных Соглашением гарантий.

1.5. Руководствуясь основными принципами социального партнерства (равноправием сторон, уважением и учетом интересов сторон, соблюдением сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов, реальностью обязательств, принимаемых на себя сторонами, ответственностью сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений и др.), Союз работодателей и Профсоюз договорились:

1.5.1. Способствовать стабильной и успешной деятельности организаций.

1.5.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

1.5.4. Способствовать соблюдению и уважению прав человека, включая следование руководящим принципам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН и стремление к продвижению прав человека, изложенных в Международном билле о правах человека, а также в Единой отраслевой политике Госкорпорации "Росатом" и ее организаций по правам человека, в том числе недопущение дискриминации.

1.5.5. Способствовать реализации задач долгосрочного и устойчивого развития в регионах присутствия, проектов гуманитарного сотрудничества, социальных проектов, волонтерских программ, обеспечения общественной приемлемости атомных технологий в регионах присутствия.

1.5.6. Выстраивать конструктивный и открытый диалог, уважать интересы и права сторон социального партнерства, стремиться к соблюдению баланса интересов сторон при принятии решений.

1.6. Союз работодателей:

1.6.1. Оказывает членам Союза работодателей помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

1.7. Профсоюз:

1.7.1. Содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины.

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

1.7.3. Информирует Комиссию о возникновении социальной напряженности, конфликтных ситуациях в организациях, которые могут перерасти в коллективные трудовые споры.

1.8. Госкорпорация "Росатом":

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

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

1.8.3. Принимает нормативные и правовые акты по социально-трудовым вопросам, затрагивающим интересы работников и работодателей, после обсуждения на заседаниях Комиссии или в период между заседаниями Комиссии - в ином порядке, установленном Комиссией.

1.8.4. Осуществляет деятельность по подготовке и дополнительному профессиональному образованию специалистов в области использования атомной энергии.

1.9. Работники:

1.9.1. Выполняют приказы, указания и распоряжения работодателя, относящиеся к компетенции работника и не противоречащие требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

1.9.2. Обеспечивают выполнение порученных работ в соответствии с квалификацией, качественно и в срок.

1.9.3. Соблюдают производственную и технологическую дисциплину в строгом соответствии с технологическими инструкциями, должностными (рабочими) инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

1.9.4. Соблюдают требования ядерно-радиационной безопасности и охраны труда, содействуют повышению их эффективности и выполнению всеми работниками.

1.9.5. Способствуют повышению эффективности деятельности организации, улучшению качества продукции, росту производительности труда.

1.9.6. Берегут имущество работодателя и других работников, заботятся об экономии материалов и иных ресурсов.

1.9.7. Создают и сохраняют благоприятный психологический климат в коллективе, уважают права друг друга.

1.9.8. В рамках своих трудовых обязанностей и с учетом особенностей деятельности организации должны знать и действовать в соответствии с принципами, отраженными в

политиках Госкорпорации "Росатом" и ее организаций, не допуская принятия решений, противоречащих им.

1.9.9. Повышают свою квалификацию согласно индивидуальным планам развития.

1.9.10. Соблюдают требования режима, сохраняют доверенные им сведения, относящиеся к государственной тайне, не допускают разглашения и несанкционированной передачи интеллектуальной собственности работодателя (служебной тайны, конфиденциальных сведений, составляющих секреты производства (ноу-хау) и коммерческой тайны) другим юридическим и физическим лицам.

1.9.11. Незамедлительно сообщают непосредственному руководителю о возникновении в организации ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о ставших известными в связи с выполнением своих обязанностей фактах хищения материальных ценностей, случаях коррупционных или иных правонарушений.

1.10. Союз работодателей, Профсоюз и Госкорпорация "Росатом":

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

1.10.2. Организуют проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников атомной отрасли в порядке, установленном соответствующими положениями о конкурсах.

1.10.3. Проводят работу по подготовке предложений о совершенствовании нормирования труда в организациях атомной отрасли.

1.10.4. Принимают участие в развитии отраслевой системы независимой оценки квалификаций, разработке и внедрении отраслевых профессиональных стандартов в организациях атомной отрасли.

1.11. В целях формирования условий для долгосрочного устойчивого развития, укрепления деловой репутации, роста конкурентоспособности и доверия общества к организациям Госкорпорации "Росатом", Работодатели подтверждают свою приверженность положениям Глобального договора ООН, а также Единой отраслевой политики Госкорпорации "Росатом" и ее организаций по правам человека и Единой отраслевой политики Госкорпорации "Росатом" и ее организаций в области устойчивого развития.

2. Сроки и порядок действия Соглашения

2.1. Соглашение действует с 1 января 2023 г. по 31 декабря 2025 г.

Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более 3 лет.

Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

2.3. Соглашение распространяется:

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

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

2.3.2. На организации Госкорпорации "Росатом", федеральные государственные унитарные предприятия и федеральные государственные бюджетные учреждения, подведомственные Госкорпорации "Росатом", а также организации, координацию и регулирование деятельности которых осуществляет Госкорпорация "Росатом", присоединившиеся к Соглашению после его заключения, в порядке, определяемом Сторонами совместно с Госкорпорацией "Росатом".

Предложение о присоединении к Соглашению подлежит опубликованию в газете "Страна Росатом" и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования. Информация об организациях, присоединившихся к Соглашению, отказавшихся от присоединения к Соглашению, а также не направивших заявление о присоединении к Соглашению рассматривается на заседании Комиссии и направляется Генеральному директору Госкорпорации "Росатом".

2.3.3. На всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в подпунктах 2.3.1 и 2.3.2 настоящего Соглашения.

2.3.4. На Госкорпорацию "Росатом" Соглашение распространяется в части взятых на себя обязательств.

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

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

2.6. Регулирование социально-трудовых отношений Работников с местом работы в филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях организаций, расположенных за пределами территории Российской Федерации осуществляется локальными нормативными актами и иными документами, принимаемыми с учетом законодательства соответствующих иностранных государств.

3. Социальное партнерство в организациях

3.1. В рамках социального партнерства в сфере труда в организациях атомной отрасли независимо от их организационно-правовых форм заключаются коллективные договоры. Стороны, заключившие коллективный договор, отчитываются о его выполнении ежегодно и по истечении срока действия.

В случае отсутствия в организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

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

3.3. Коллективный договор в месячный срок после регистрации в соответствующем органе по труду по месту нахождения организации одновременно с документами по его выполнению за предыдущий год направляется выборным органом первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет) в Профсоюз, работодателем - в Союз работодателей и Госкорпорацию "Росатом".

3.4. Работодатели:

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

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

3.4.3. Приглашают председателей первичных профсоюзных организаций для обсуждения вопросов социально-экономической направленности.

3.5. Профсоюзные комитеты:

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

3.5.2. Осуществляют содействие внедрению Производственной системы "Росатом" и проводят разъяснительную работу в трудовых коллективах о необходимости ее развития для повышения эффективности производства и роста производительности труда.

3.5.3. Содействуют предотвращению в организациях коллективных трудовых споров. Информируют Профсоюз и Союз работодателей о возникновении социальной напряженности и конфликтных ситуаций в организациях.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работодатели:

4.1.1. Устанавливают графики сменности, режимы рабочего времени, форматы работы (выполнение трудовой функции на стационарном рабочем месте, дистанционно на постоянной основе, чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) и время отдыха для работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

4.1.2. Утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года графики отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с указанием его продолжительности, устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми в установленном законодательством порядке.

4.3. В непрерывно действующих производствах, когда прием-передача смены является обязанностью сменного персонала, за время, затраченное на прием смены, в организациях предусматриваются компенсации. Конкретная продолжительность времени приема-передачи смены, виды и размеры компенсаций устанавливаются в коллективных договорах и других локальных нормативных актах организаций.

4.4. Предусматривают в коллективных договорах организаций дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда с подкласса 3.2 (вредные условия труда 2 степени), в размере не менее 7 календарных дней.

Предусматривают в коллективных договорах организаций сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах, которых отнесены к вредным условиям с подкласса 3.3 (вредные условия труда 3 степени).

В коллективных договорах организаций порядок, размер и условия указанных компенсационных мер могут быть улучшены по сравнению с предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, коллективным договором может быть предусмотрена возможность:

- увеличения с письменного согласия работника, с учетом результатов специальной оценки условий труда, продолжительности рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации;

- увеличения с письменного согласия работника максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации: до 12 часов при 36-часовой рабочей неделе; до 8 часов при 30-часовой рабочей неделе;

- замены с письменного согласия работника, с учетом результатов специальной оценки условий труда, части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, на отдельно устанавливаемую денежную компенсацию.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатель по результатам специальной оценки условий труда разрабатывает и реализует компенсационные меры с учетом требований законодательства. При реализации указанных компенсационных мер в отношении и с согласия работников, на которых распространяются положения пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ, работодатель разрабатывает и при необходимости применяет механизмы конвертации компенсаций в денежный эквивалент. Указанные компенсационные меры, а также механизмы конвертации определяются коллективным договором и утверждаются локальным нормативным актом в установленном законодательством порядке.

4.6. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

5. Охрана труда

5.1. Для атомной энергетики, промышленности и науки России важнейшее значение имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников атомной отрасли, а также повышения степени защищенности населения и окружающей среды от радиационного воздействия. Эти принципы получили свое выражение и развитие:

- в принятии и реализации управленческих решений на основе комплексного учета требований законодательства, норм и правил в области использования атомной энергии, охраны труда, промышленной, пожарной, экологической безопасности;

- в обеспечении безопасности всех технологических процессов, гарантирующих безопасность персонала и обеспечение безопасного статуса ядерных технологий Российской Федерации;

- в развитии общественного контроля за созданием здоровых и безопасных условий труда;

- в участии представителей профсоюзных организаций в повышении культуры безопасности, внедрении новых форм воспитания у работников осознанного отношения к безопасности, формировании и развитии положительной обратной связи с работниками.

5.1.1. Госкорпорация "Росатом", Работодатели, Профсоюз обеспечивают совершенствование системы управления охраной труда на всех уровнях социального партнерства и эффективное функционирование системы в организациях.

5.2. Работодатели:

Работодатели при планировании и осуществлении своей деятельности учитывают и оценивают профессиональные риски, риски в области охраны окружающей среды и других видов безопасности, а также регулярно информируют заинтересованные стороны о своих действиях по снижению уровней и предотвращению рисков.

5.2.1. Принимают меры по повышению достигнутого уровня безопасности и действующих в атомной отрасли гарантий прав работников в области охраны труда, в том числе при

изменении организационно-правовых форм организаций.

5.2.2. Обеспечивают в организациях последовательное улучшение условий труда путем исключения или снижения до установленных нормативов воздействия вредных производственных факторов, а также профессиональных рисков до приемлемого уровня.

5.2.3. Обеспечивают, с учетом особенностей производственной и хозяйственной деятельности, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,5% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), осуществляют контроль и анализ расходов в области охраны труда, а также информирование профсоюзного комитета о результатах анализа.

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

5.2.5. Разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзным комитетом локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения в области охраны труда.

5.2.6. Разрабатывают с участием представителей профсоюзного комитета <*> планы (программы) улучшения условий и охраны труда или соглашение по охране труда, которое, как правило, является приложением к коллективному договору, и финансируют работы по их выполнению.

5.2.7. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

При реализации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 г. при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

5.2.8. Направляют в Профсоюз, а также иные органы и организации, указанные в статье 228.1 Трудового кодекса Российской Федерации, извещения о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом и копии таких извещений в профсоюзный комитет.

При формировании комиссии для расследования вышеуказанных несчастных случаев предусматривают участие представителя Профсоюза. Представляют в Профсоюз, профсоюзный комитет материалы их расследования. Информируют Профсоюз, профсоюзный комитет о случаях острых профессиональных заболеваний, а также об авариях на производстве (в том числе и без повреждения здоровья работающих).

5.2.9. Рассматривают с участием представителей профсоюзного комитета <*> результаты расследования несчастных случаев на производстве, а также установленные обстоятельства и причины микроповреждений (микротравм) для принятия мер, направленных на их предупреждение.

5.2.10. По графикам, разработанным с учетом предложений профсоюзного комитета, организуют проведение обучения по охране труда, культуре безопасности, психологии общения для членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представителей технической инспекции труда Профсоюза за счет средств организаций, как правило, совместно с руководителями и специалистами организаций. Работодатели могут использовать для этих целей средства из страховых взносов на обязательное страхование несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.2.11. Включают представителей профсоюзного комитета <*> в комиссии по приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства, входного контроля качества средств индивидуальной защиты, а также приглашают участвовать в работе комиссии по выбору поставщиков продукции, услуг в области охраны труда.

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

По мотивированному запросу представляют в профсоюзные комитеты и Профсоюз результаты производственного контроля вредных факторов производственной среды.

5.2.13. Используют возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

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

5.2.15. Ежеквартально проводят совещания с участием представителей профсоюзного комитета <*>, на которых рассматриваются предложения по улучшению охраны труда в организации и принимаются решения по устранению выявленных нарушений, замечаний.

5.2.16. Предусматривают создание условий и механизма для реализации права технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций по незамедлительному приостановлению работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

5.2.17. При увеличении рабочей смены по сравнению с продолжительностью ежедневной работы для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором организации предусматривается возможность дополнительной выдачи ЛПП.

5.3. Профсоюзные комитеты:

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

5.3.2. В целях защиты прав и интересов работников по вопросам условий труда и безопасности на производстве, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, осуществляют контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте. Контролируют соблюдение требований законодательства о специальной оценке условий труда.

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

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

5.3.5. Организуют и проводят конкурс на звание "Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда первичной профсоюзной организации". Обеспечивают его финансирование.

5.3.6. Содействуют эффективному продвижению и развитию в организации принципов культуры безопасности в соответствии с требованиями международных и отраслевых норм.

5.3.7. Содействуют выявлению и сбору информации о микроповреждениях (микротравмах) работников. Принимают участие в расследовании и анализе причин, по которым произошли микроповреждения (микротравмы).

5.4. Работодатели и профсоюзные комитеты:

5.4.1. Организуют и обеспечивают эффективную работу комитетов (комиссий) по охране труда, создают условия, представителям профсоюзного комитета <*> для реализации ими прав в области охраны труда и исполнения предусмотренных функций.

Устанавливают через коллективные договоры условия освобождения от основной работы, порядок оплаты времени выполнения обязанностей по контролю обеспечения здоровых и безопасных условий труда, меры по стимулированию деятельности путем предоставления в зависимости от результатов работы морального и материального поощрения.

5.4.2 Взаимодействуют при разработке системы управления охраной труда, ее внедрении, функционировании и совершенствовании.

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

5.4.4. Регулярно собирают и анализируют информацию о выявленных уполномоченными (доверенными лицами) по охране труда нарушениях, замечаниях, событиях низкого уровня, а также предложениях, направленных на улучшение работы в области охраны труда.

5.5. Госкорпорация "Росатом":

5.5.1. Организует разработку новых и пересмотр действующих отраслевых нормативных актов по охране труда для организаций атомной отрасли и утверждает их в установленном порядке по согласованию с Профсоюзом и Союзом работодателей.

5.5.2. Обеспечивает, с участием Союза работодателей и Профсоюза, разработку регламентирующих документов по созданию системы управления охраной труда в атомной отрасли.

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

5.5.4. Рекомендует управляющим компаниям формировать программы по улучшению условий труда и снижению травматизма, а также разрабатывать с участием Профсоюза локальные нормативные акты, устанавливающие конкретные размеры и правила получения гарантий и компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Организует и контролирует работу по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в организациях атомной отрасли.

5.5.5. Осуществляет методическое руководство и контроль проведения в организациях специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, осуществляемой в соответствии с нормативными правовыми актами.

5.5.6. Обеспечивает методическое руководство службами охраны труда организаций.

5.5.7. Изучает передовой опыт организаций атомной отрасли по внедрению, функционированию и совершенствованию системы управления охраной труда на всех уровнях административного управления. Организует регулярные совещания (семинары) по обмену опытом в данной области, издает и распространяет среди организаций соответствующие информационные материалы.

5.5.8. Предоставляет в Профсоюз и Союз работодателей обобщенные сведения о состоянии условий труда, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях, о проведении специальной оценки условий труда, о функционировании систем управления охраной труда в организациях атомной отрасли.

Примечание: <*> в качестве своего представителя, предусмотренного пунктами 5.2.6, 5.2.9, 5.2.11, 5.2.15, 5.4.1 профсоюзный комитет может делегировать технического инспектора труда или уполномоченного по охране труда первичной профсоюзной организации.

6. Оплата труда

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

6.2. Работодатели:

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

6.2.2. Устанавливают минимальный размер начисленной заработной платы работникам атомных электростанций, организаций ядерно-топливного и ядерно-оружейного комплексов, отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения, а для работников других организаций - не ниже 1,3 прожиточного минимума трудоспособного населения в субъектах Российской Федерации, на территории которых расположены организации.

6.2.3. Не обеспечившие предусмотренный пунктом 6.2.2 минимальный размер начисленной заработной платы работникам, устанавливают размер месячного оклада по минимальному уровню должности (грейду) поддерживающей функции (размер минимальной месячной тарифной ставки (оклада) работника 1-го разряда) не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения текущего года в субъектах Российской Федерации, на территории которых расположены организации.

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

В случае перевыполнения плановых показателей финансово-хозяйственной деятельности (сокращение расходов, повышение производительности труда, увеличение рентабельности

и т.п.) допускается временное отклонение от указанного соотношения при росте заработной платы указанных категорий работников за счет увеличения размера переменной части оплаты труда по согласованию или с учетом мнения профсоюзного комитета.

Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений может устанавливаться иное соотношение постоянной и переменной частей заработной платы в зависимости от уровня должности (грейда) работника и степени его влияния на конечный результат деятельности организации.

6.2.5. Обеспечивают индексацию заработной платы работников организаций атомной отрасли в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (далее - индексация) не реже 1 раза в год путем повышения должностных окладов (тарифных ставок) либо установления ежемесячной индексирующей выплаты.

Индексация проводится не позднее 1 сентября исходя из прогнозного среднегодового ИПЦ, установленного Минэкономразвития России, с последующей корректировкой по фактическому ИПЦ по данным Федеральной службы государственной статистики в случае его превышения по отношению к прогнозному. Корректировка осуществляется при проведении индексации в следующем году путем суммирования разницы фактического и прогнозного ИПЦ и процента индексации следующего года.

Конкретный порядок проведения индексации и учета ежемесячных индексирующих выплат предусматривается коллективным договором либо иным нормативным актом по согласованию или с учетом мнения профсоюзного комитета.

Ежемесячная индексирующая выплата учитывается при расчете средней заработной платы работника.

6.2.5.1. В период действия Соглашения может быть установлен иной размер индексации по согласованию или с учетом мнения профсоюзного комитета в отдельных организациях атомной отрасли и для отдельных должностей/грейдов с учетом:

- уровня заработных плат по должностям/грейдам относительно уровня заработных плат в атомной отрасли и на рынке труда в субъектах Российской Федерации, на территории которых расположены организации;

- возможности роста размера заработной платы по должностям/грейдам за счет других элементов оплаты;

- ограничений, связанных с государственным регулированием цен и тарифов на товары (услуги) и выполнением работ по государственному оборонному заказу.

6.2.5.2. Повышение заработной платы работников помимо индексации осуществляется при условии улучшения показателей финансово-экономической деятельности организации, достигнутых за счет сокращения расходов, повышения производительности труда, увеличения рентабельности.

6.2.6. В случае нарушения установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, гарантируют выплаты денежных компенсаций с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

В указанный период за работником сохраняется средний заработок.

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

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

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

6.2.9. Работникам, работающим в многосменном режиме, осуществляют доплаты:

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

- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) в размере не менее 40% оклада (тарифной ставки);

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

Доплаты работнику за работу в ночное время и ночную смену одновременно не устанавливаются.

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

Конкретный размер доплат устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом.

6.2.10. Устанавливают оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере в соответствии с классами (подклассами) условий труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

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

6.3. Госкорпорация "Росатом":

6.3.1. Разрабатывает рекомендации по единой политике формирования систем оплаты труда в организациях с учетом мнений Профсоюза и Союза работодателей.

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

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

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

6.3.3. Информирует стороны Соглашения о размере прогнозного среднегодового ИПЦ, установленного Минэкономразвития России на текущий год (не позднее второго квартала) и о сценарных условиях планирования расходов на оплату труда по показателю "Индексация оплаты труда" на следующий год.

6.4. Госкорпорация "Росатом", Профсоюз и Работодатели:

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

Примечание: Порядок расчета показателей выполнения обязательств по пп. 6.2.2, 6.2.3, 6.2.4, 6.4 Соглашения устанавливается Комиссией.

7. Социальная политика

7.1. Госкорпорация "Росатом":

Обеспечивает равный доступ работникам к социальным мероприятиям, в том числе направленным на поддержку здоровья и благосостояния, организацию досуга и отдыха, социальное обеспечение, для формирования системных положительных изменений качества жизни работников.

7.1.1. Совершенствует Единую отраслевую социальную политику Госкорпорации "Росатом" и ее организаций, в том числе корпоративные социальные программы.

Привлекает Профсоюз и Союз Работодателей к разработке и принятию социальных программ.

7.1.2. Ежегодно в течение 14 календарных дней после утверждения информирует Профсоюз и Союз работодателей о сценарных условиях планирования бюджета расходов социального характера.

7.1.3. Ежегодно совместно с Профсоюзом проводит мониторинг расходов социального характера и с учетом мнения Профсоюза определяет их нормативы.

7.2. Работодатели:

7.2.1. Ежегодно в срок до 1 сентября совместно с профсоюзным комитетом определяют приоритеты в рамках социальной политики организации, источники финансирования и объемы расходов социального характера в соответствии со сценарными условиями планирования бюджета расходов социального характера.

Допускается превышение установленных для организаций нормативов расходов социального характера при условии выполнения ключевых показателей эффективности, установленных для организаций, и по согласованию с управляющей компанией, если

организация входит в контур управления управляющей компании, а для организаций, не входящих в контур управления управляющей компании - с Госкорпорацией "Росатом".

7.2.1.1. Предусматривают средства для реализации мероприятий и обязательств в рамках Единой отраслевой социальной политики Госкорпорации "Росатом" и ее организаций в соответствии с ежегодно утверждаемым бюджетом расходов социального характера, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, или ежегодно утверждаемой совместно с профсоюзным комитетом сметой расходов, являющейся приложением к коллективному договору.

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

7.2.3. Проводят учет и анализ заболеваемости работников, в том числе по результатам периодического медицинского осмотра, показателям временной нетрудоспособности работников по болезни и с участием профсоюзного комитета формируют комплексную программу оздоровительных мероприятий, в том числе программу "Здоровье", которая может являться приложением к коллективному договору организации.

7.2.4. Заключают в организациях договоры добровольного страхования от несчастных случаев и болезней в соответствии с условиями корпоративной социальной программы добровольного страхования от несчастных случаев и болезней. При отсутствии в организации договора добровольного страхования от несчастных случаев и болезней или в случае, когда работник не был застрахован по указанному договору страхования, выплачивают единовременное пособие работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством или получившему профессиональное заболевание и ставшему в результате инвалидом, или в случае временной утраты работником трудоспособности, в соответствии с условиями корпоративной социальной программы добровольного страхования от несчастных случаев и болезней.

В случае гибели работника при осуществлении им профессиональной деятельности единовременное пособие получают его близкие родственники (супруги, дети, родители).

Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором в соответствии с корпоративной социальной программой добровольного страхования от несчастных случаев и болезней.

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

Отдельным категориям работников, устанавливаемых локальным нормативным актом организации, организации могут финансировать до 100% стоимости путевки в соответствии с условиями корпоративной социальной программы организации санаторно-курортного

лечения работников и их детей, детского отдыха.

В целях реализации корпоративной социальной программы организации санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха работодатели могут привлекать первичные профсоюзные организации и использовать санатории Профсоюза.

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

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

7.2.7. Оказывают материальную помощь работникам и предоставляют дополнительные оплачиваемые отпуска.

Размер, порядок, условия оказания материальной помощи, а также основания предоставления и количество дополнительных оплачиваемых дней отпуска устанавливаются локальным нормативным актом, являющимся приложением к коллективному договору организации и разработанными в соответствии с условиями корпоративной социальной программы оказания помощи работникам в определенных жизненных ситуациях.

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

7.2.9. По заявлениям работников обеспечивают финансирование путевок для детей работников (на отдых, санаторно-курортное лечение) в соответствии с условиями корпоративной социальной программы организации санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха.

Малообеспеченным работникам (в случае, если доход в семье не превышает 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе в расчете на каждого члена семьи), работникам, имеющим детей-инвалидов, а также в других исключительных случаях, устанавливаемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации, организации могут финансировать до 100% стоимости путевки в соответствии с условиями корпоративной социальной программы организации санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха.

7.2.10. Выделяют средства на организацию спортивной и культурно-массовой работы в соответствии с утвержденными годовыми планами физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий в рамках бюджета расходов социального характера в размере не менее 0,5% от суммы расходов на оплату труда работников.

Вышеуказанные средства организации перечисляют соответствующим первичным профсоюзным организациям.

Коллективным договором может устанавливаться иной размер и иной порядок перечисления указанных средств, а также порядок расходования и отчетность об их использовании.

В случае необходимости, по письменной договоренности сторон, работодатель перечисляет на счет соответствующей первичной профсоюзной организации денежные средства на осуществление иных уставных видов деятельности профсоюзных организаций.

7.2.11. Организуют питание работников в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

Конкретные размеры и порядок расходования средств на организацию питания устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

7.2.12. Содействуют в улучшении жилищных условий работников. Размеры, порядок и условия оказания помощи устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором.

7.2.13. Привлекают работников к участию в корпоративной социальной программе благополучия работников для поддержки здорового образа жизни, психологического и эмоционального благополучия, содействия устойчивому материальному положению и социальной реализации.

7.3. Профсоюз участвует:

7.3.1 В реализации и совершенствовании единой отраслевой социальной политики Госкорпорации "Росатом" и ее организаций;

7.3.2. В подготовке локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию корпоративных социальных программ;

7.3.3. В организации и проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий для работников организаций и членов их семей.

7.4. Профсоюзный комитет направляет мотивированное мнение по формированию бюджета расходов социального характера или согласовывает смету расходов социального характера, являющуюся приложением к коллективному договору.

8. Занятость

8.1. Стороны договорились считать критериями массового увольнения:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

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

8.2. Работодатели:

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

- предлагают увольняемым работникам в соответствии с трудовым законодательством другую работу и (или) предоставляют возможность переобучения в порядке, предусмотренном коллективным договором или, в случае его отсутствия, локальным нормативным актом;

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

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

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

- определяют целесообразность и изыскивают средства для осуществления дополнительных выплат к выходному пособию сокращаемого работника в порядке и размере, определенном коллективным договором организации или, в случае его отсутствия, локальным нормативным актом;

- проводят обучение работников организаций, предусмотрев на эти цели необходимые средства, размер и порядок расходования которых определяются в коллективных договорах или, в случае его отсутствия, локальном нормативном акте.

8.2.2. Содействуют профессиональному, карьерному и личностному росту работников организаций, максимальному раскрытию кадрового потенциала работников, в том числе за счет непрерывного развития и создания необходимых условий для соответствия требованиям профессиональных стандартов.

9. Работа с молодежью

9.1. Работодатели:

9.1.1. Осуществляют оплату обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях молодым работникам <*>, направленным на обучение организациями на основании соответствующих договоров в рамках программ целевой подготовки специалистов, формируемых в организациях.

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

9.1.2. Предоставляют молодым работникам социальные льготы в порядке и на условиях, предусмотренных Единой отраслевой социальной политикой Госкорпорации "Росатом" и ее организаций.

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

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

9.1.4. Определяют в структуре подразделений по работе с персоналом организаций должностных лиц, в перечне функциональных обязанностей которых должна быть обозначена работа с молодежью, в том числе: профориентация, профессиональное и социальное развитие.

9.1.5. Оказывают помощь в улучшении жилищных условий молодым работникам.

Размеры, порядок, условия оказания помощи в улучшении жилищных условий устанавливаются локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с условиями корпоративной социальной программы оказания помощи работникам в улучшении жилищных условий.

9.1.6 Командируют молодых работников организации для участия в профсоюзных мероприятиях, согласованных с работодателем, с учетом производственных возможностей.

9.2. Госкорпорация "Росатом", Союз работодателей и Профсоюз:

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

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

9.3. Работодатели и профсоюзные комитеты:

9.3.1. Вносят в коллективные договоры разделы "Работа с молодежью".

9.3.2 Предусматривают в коллективных договорах при необходимости и наличии возможности трудоустройство работников, призванных на срочную военную службу в Вооруженные силы Российской Федерации из организации и обратившимся за трудоустройством в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в запас, не считая времени переезда.

Примечание: <*> Молодой работник - работник организации в возрасте до 35 лет включительно.

10. Работа с ветеранами

10.1. Работодатели и профсоюзные комитеты:

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

10.1.2 Устанавливают размер, порядок, условия оказания социальной поддержки неработающим пенсионерам локальным нормативным актом, являющимся приложением к коллективному договору организации и разработанным в соответствии с условиями

корпоративной социальной программы поддержки неработающих пенсионеров.

10.1.3. Привлекают ветеранские организации к работе с молодежью, проводят совместные мероприятия с целью формирования корпоративной культуры и связи поколений, повышения престижа атомной отрасли.

10.1.4. Оказывают поддержку ветеранам отрасли в рамках волонтерской деятельности.

11. Гарантии прав Союза работодателей

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

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

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

Члены Союза работодателей не вправе задерживать перечисление указанных средств.

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

11.5. Организации, не являющиеся членами Союза работодателей, на которые распространяется действие.

Соглашения, участвуют в финансировании деятельности Союза работодателей с целью представления и защиты их интересов в порядке, устанавливаемом Союзом работодателей с учетом мнения Госкорпорации "Росатом".

12. Гарантии прав профсоюзных органов

12.1. Работодатели:

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

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

Обеспечивают на рабочих местах штатных работников первичных профсоюзных организаций проведение специальной оценки условий труда одновременно с оценкой условий труда работников организаций при условии, если эти рабочие места размещаются в помещениях, предоставляемых в пользование первичной профсоюзной организации и оснащенных оборудованием, техникой в соответствии с законодательством.

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

12.1.3. Рассматривают итоги работы организации за год с участием представителя профсоюзного комитета.

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

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

12.1.5. Освобожденным профсоюзным работникам, избранным в орган первичной профсоюзной организации, и штатным работникам первичных профсоюзных организаций предоставляют социально-трудовые гарантии и льготы, предусмотренные коллективными договорами для работников организаций, а также предоставляют возможность обучения в области охраны труда, культуры безопасности, по вопросам социально-трудовых отношений, экологии и цифровизации, проводимого в организации, отрасли.

12.1.6. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации производят финансирование оплаты труда (полностью или частично) руководителя выборного органа

первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в порядке, установленном локальным нормативным актом.

12.1.7. Оказывают содействие Профсоюзу в проведении политики по созданию и укреплению первичных профсоюзных организаций.

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

12.2.1. Работники, входящие в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, выборных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, за исключением увольнения в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, без предварительного согласия профсоюзных органов, членами которых они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящих профсоюзных органов организаций, а руководители профсоюзных организаций - президиума Центрального комитета Профсоюза.

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

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

12.2.3. Члены выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, выборных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллективов работников и для участия в совещаниях, семинарах и конференциях, проводимых по инициативе работодателей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения указанных лиц от основной работы, порядок оплаты и количество времени для выполнения обязанностей в интересах коллективов работников и для участия в совещаниях, семинарах и конференциях, проводимых по инициативе работодателей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, определяются коллективным договором.

12.3. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее

отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

Работу (должность) вышеназванному работнику рекомендуется предоставлять с учетом мнения председателя Профсоюза.

12.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, их структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) в течение срока их полномочий, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13. Контроль за выполнением Соглашения

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

13.2. Контроль за исполнением Соглашения осуществляется Комиссией.

13.3. Итоги выполнения Соглашения за полугодие и год рассматриваются на заседаниях Комиссии в соответствие с планом работы.

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

13.5. Организации, не обеспечившие выполнение пунктов Соглашения, направляют в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации в адрес Союза работодателей, Профсоюза и Госкорпорации "Росатом" информацию о причинах невыполнения Соглашения.

Вопросы об обоснованности невыполнения настоящего Соглашения рассматриваются (при необходимости предварительно изучаются с выездом на место) на заседаниях Комиссии с принятием соответствующих решений в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.6. Работодатели и профсоюзные комитеты представляют в адрес Союза работодателей, Профсоюза и Госкорпорации "Росатом" отчеты о выполнении Соглашения за полугодие и за

год по утвержденной сторонами форме.

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

Подписано "20" декабря 2022 года.

Приложение
к Отраслевому соглашению
по атомной энергетике,
промышленности и науке
на 2023 - 2025 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ВЫПЛАТАМ ПОСТОЯННОГО ХАРАКТЕРА
В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ РАБОТНИКА

К выплатам постоянного характера в составе заработной платы работника относятся:

1. Оплата по окладам (должностным окладам, тарифным ставкам).

2. Оплата по сдельным расценкам, выплата межразрядной разницы.

3. Интегрированная стимулирующая надбавка.

4. Процентные надбавки работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны.

5. Доплаты и надбавки компенсационного характера за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6. Оплата неотработанных периодов, за которые работнику производятся выплаты (в т.ч. оплата ежегодных отпусков и т.д.), и служебных командировок.

7. Ежемесячная индексирующая выплата.

8. Другие доплаты и надбавки, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами организаций.

Примечание:

Удельный вес выплат, носящих постоянный характер, определяется как отношение суммы выплат постоянного характера, указанных выше, к сумме всех видов выплат, включающих следующие выплаты переменного характера за полугодие и год: годовая премия по КПЭ, проектная премия, оперативная премия, разовая премия за ОВЗ, премия за ПСР.

При расчете показателя удельного веса выплат, носящих постоянный характер, не учитываются выплаты персоналу: при увольнении в связи с сокращением численности, штата организации; при увольнении по соглашению сторон; при релокации и т.д.

Выплаты социального характера не учитываются в составе заработной платы работника.

Расчет производится с учетом районного коэффициента и северной надбавки (в случаях их применения).

Версия #1
Журнал АО создал 20 декабря 2023 14:15:27
Журнал АО обновил 26 февраля 2024 17:53:18