"Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу РФ на 2023 - 2025 годы" (утв. Горно-металлургическим профсоюзом России, Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Ассоциация промышленников горно-металлургического

комплекса России" 15.12.2022)

Горно-металлургический профсоюз России
Председатель профсоюза
А.А.БЕЗЫМЯННЫХ
15 декабря 2022 г.

Общероссийское отраслевое
объединение работодателей "Ассоциация
промышленников горно-металлургического
комплекса России"
Исполнительный директор
А.М.ОКУНЬКОВ
15 декабря 2022 г.

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМУ КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2023 - 2025 ГОДЫ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны Соглашения.

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

1.2. Предмет и цель Соглашения.

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.

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

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

1.3. Правовая основа Соглашения.

Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 27.11.2002 года N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" и иными нормативными правовыми актами, действующим Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, уставами Горно-металлургического профсоюза России и Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России", а также конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией (далее РФ).

1.4. Действие Соглашения.

1.4.1. Соглашение заключено на 2023 - 2025 годы, раздел 5 "Оплата труда" - на 2023 год, действует с момента его подписания и до заключения нового Соглашения, но не более трех лет. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников организаций горно-металлургического комплекса, в том числе золотодобывающих, алмазодобывающих, аффинажных, ювелирных и иных организаций, в порядке, установленном законодательством РФ.

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

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, ее реорганизации в форме преобразования. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

При выделении структурных подразделений организации в самостоятельные юридические лица работодатель основного общества содействует сохранению в них условий коллективного договора основного общества на период действия настоящего Соглашения.

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

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

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

1.4.5. Сторона Соглашения вправе внести в период его действия предложения об изменениях и/или дополнениях к нему, в том числе в связи с изменением норм трудового законодательства. Стороны обязаны приступить к обсуждению предложений не позднее 10 дней со дня их получения и принять по ним решение в течение 30 дней со дня начала обсуждения.

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

2. ПРАВА, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

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

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

2.3. Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие Сторон;

- уважение и учет интересов Сторон;

- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;

- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

- полномочность представителей Сторон;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;

- обязательность выполнения Соглашения, коллективных договоров;

- контроль за выполнением принятого Соглашения, принятых коллективных договоров;

- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Соглашения, коллективных договоров.

2.4. Стороны обязуются:

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

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

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

2.4.4. Проводить консультации по проектам нормативных актов.

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

2.4.6. Предоставлять друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки последующих соглашений.

2.4.7. Содействовать деятельности ветеранских организаций, советов ветеранов.

2.4.8. Содействовать доведению до работников организаций отрасли содержания настоящего Соглашения.

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

2.4.10. Отмечать по совместному плану профессиональный праздник - "День металлурга" (третье воскресенье июля).

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

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

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

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

2.4.15. Отстаивать интересы работников в сфере обязательного социального страхования и содействовать их участию за счет средств работников и работодателя в индивидуальном добровольном пенсионном и медицинском страховании.

2.4.16. Совместно добиваться от органов государственной власти проведения экономической и промышленной политики, способствующей повышению эффективности

работы предприятий горно-металлургического комплекса России.

2.4.17. Определять коллективным договором порядок утверждения коллективного договора и отчета о его выполнении.

2.5. АМРОС и работодатели обязуются:

2.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

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

2.5.3. Предоставлять по желанию работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ, два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Порядок предоставления определяется коллективным договором или локальным нормативным актом.

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

2.5.5. Ежемесячно направлять выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о социально-экономическом положении работников по согласованной форме (Приложение N 1).

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

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

2.5.8. Управляющие организации (компании) наделяют руководителей организаций полномочиями на ведение переговоров и заключение коллективных договоров с представительными органами работников до начала колдоговорной кампании в соответствии с регламентами, принятыми в компаниях.

2.6. Центральный Совет (далее ЦС), территориальные органы и первичные организации Профсоюза обязуются:

2.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

2.6.2. Содействовать предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований по охране и безопасности труда, разъяснять работникам необходимость мероприятий по повышению культуры безопасного производства.

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

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

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

3. ЗАНЯТОСТЬ

Деятельность в сфере занятости стороны осуществляют в соответствии с требованиями ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

3.1. Для обеспечения занятости работников отрасли работодатель:

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

- совместно с профсоюзом и с учетом Рекомендаций по обеспечению взаимодействия социальных партнеров в области регулирования социально-трудовых отношений в условиях экономического кризиса, принятых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, разрабатывает и участвует в реализации региональных и иных программ поддержки занятости с учетом стратегического развития предприятий отрасли;

- разрабатывает и реализует планы подготовки и переподготовки кадров.

3.2. Сокращение численности или штата работников.

3.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, а также о предстоящем массовом увольнении работодатель осуществляет необходимые процедуры по своевременному предупреждению работников, выборного органа первичной профсоюзной организации, органа службы занятости о предстоящих увольнениях в соответствии с ТК РФ и п. 2 ст. 25 Закона от 19.04.1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", информирует их о причинах принятого решения и ожидаемых результатах, предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации обоснование необходимости реализации указанных решений.

3.2.2. Критерием массового увольнения работников по инициативе работодателя считать:

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

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

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

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

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников в организации не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников сокращенная

продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе - 6 часов.

На основании настоящего Соглашения, в порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору:

- продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором организации;

- минимальные размеры компенсации устанавливаются в диапазоне от 20 до 50 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы сверх 36 часов в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры компенсации устанавливаются коллективным договором организации, которым могут быть предусмотрены более высокие значения в зависимости от финансово-экономического положения организации;

- может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

4.2. Для производства сверхурочных работ во вредных и (или) опасных условиях труда преимущественно привлекаются работники, имеющие стаж работы по данной

специальности не менее полугода, с учетом особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в частности, в отношении женщин, лиц с семейными обязанностями, инвалидов.

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

4.4. Периодические и предсменные медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя с сохранением среднего заработка работника.

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

4.6. Размер оплаты времени обучения, инструктажа и проверки знаний по охране труда вне пределов рабочего дня определяется коллективным договором или локальными нормативными актами.

4.7. Применение суммированного учета рабочего времени.

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.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка. При изменении учетного периода не допускается снижение заработной платы работников по профессиям и должностям.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

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

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

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

5.4. В период действия Соглашения Стороны считают целесообразным продолжить консультации по выработке критериев оценки уровня оплаты труда.

5.5. Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени будет повышен не менее чем до 1,9 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Для работников неосновных видов деятельности коллективным договором могут быть установлены иные значения минимальной заработной платы, но не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.

В период действия Соглашения Стороны будут стремиться довести в каждой организации соотношение средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации не ниже четырех, где это еще не достигнуто.

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

5.7. Работодатель в текущем году обеспечивает сохранение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы предпочтительно за счет увеличения условно-постоянной части зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте РФ.

Конкретный порядок индексации должен быть установлен коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников при безубыточной деятельности организации, наличии источников для повышения зарплаты, с учетом производительности труда.

Условия и размеры повышения определяются коллективным договором и/или локальным нормативным актом.

5.9. В исключительных случаях, когда экономическое состояние организации не позволяет работодателю обеспечить рост заработной платы в текущем году, работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязаны обратиться в течение первого полугодия в письменной форме к Сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных пунктов раздела "Оплата труда" в отношении данного работодателя.

Стороны рассматривают это предложение и принимают соответствующее решение.

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

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

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

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

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

5.13. Сроки и формы выплаты заработной платы.

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

ТК РФ.

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

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

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

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

6. ОТПУСКА

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

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

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

6.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки отнесены к 3 классу вредных условий труда подклассов 3.2, 3.3, 3.4 (вредных условий труда 2, 3 и 4 степени) либо опасным условиям труда (4 класс).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска составляет 7 календарных дней.

Повышенные размеры отпусков по классам и подклассам вредных либо опасных условий труда устанавливаются коллективным договором.

В порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией.

Компенсация рассчитывается в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922, для случаев определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск.

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

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

- 24 календарных дня - в районах Крайнего Севера;

- 16 календарных дней - в приравненных к ним местностях;

- в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

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

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

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

7. ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

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

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

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

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

- направление в высшие профессиональные учебные заведения для получения профильного образования работников за счет средств организации (предприятия);

- предоставление возможности работникам, совмещающим работу с обучением в профессиональных образовательных организациях высшего и среднего образования, получающим второе высшее образование, разделять очередные отпуска на части, если позволяют условия производства, приурочивая их ко времени подготовки и сдачи экзаменов, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

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

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

- выделение средств на погребение умерших работников, а также бывших работников, ушедших на пенсию из данной организации (с данного предприятия) по старости или инвалидности;

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

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

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

- и другие.

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

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

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

7.3. Работодатель устанавливает дополнительное материальное обеспечение участникам Великой Отечественной войны (далее - ВОВ) и труженикам тыла. Размер и порядок выплаты материального обеспечения участникам ВОВ и труженикам тыла определяются коллективным договором либо совместно разработанным положением работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4. Работодатель может предоставлять работнику по его заявлению дополнительные оплачиваемые дни по семейным обстоятельствам, продолжительность и условия предоставления которых определяется коллективным договором.

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

7.5.1. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве или острого отравления, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами акта установленной формы, работодатель в качестве возмещения морального вреда выплачивает сверх установленных законодательством сумм единовременное пособие в размере не менее годового заработка на каждого члена семьи погибшего работника, включая нетрудоспособных и родившихся после его смерти детей (в случае беременности

вдовы на момент гибели работника), исчисленного за последние 12 месяцев, в срок не более 6 месяцев со дня смерти работника.

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

Данное возмещение может производиться через страховые компании.

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

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

7.5.2. В случае утраты профессиональной трудоспособности от несчастных случаев на производстве работодатель в качестве возмещения морального вреда может выплачивать пострадавшему единовременное пособие в порядке и размерах, установленных коллективным договором.

7.5.3. В случае смерти работника от общего заболевания, несчастного случая в быту, несчастного случая, который по результатам расследования признан не связанным с производством, семье умершего, помимо установленного законодательством пособия, выплачивается дополнительная материальная помощь, если это предусмотрено коллективным договором.

7.6. Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями.

В целях усиления социальной защищенности женщин, работающих в организациях:

- в коллективном договоре может быть предусмотрен соответствующий раздел;

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

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

На время повышения квалификации (переподготовки) им сохраняется средний заработок в соответствии с действующим законодательством.

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

7.6.3. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

7.7. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации могут предусматривать совместное финансирование проведения праздничных мероприятий в

связи с Международным женским днем 8 марта.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон считать закрепление молодых работников в организации, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.

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

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

- в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" один день военной службы по призыву за два дня работы засчитывается в непрерывный стаж работы (учитываемый при выплате единовременного вознаграждения за выслугу лет, процентной надбавки к оплате труда, предоставлении социальных гарантий, связанных со стажем работы), если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу (поступления в образовательную организацию) не превысил одного года;

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

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

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

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

- предоставляет безвозмездно образовательным организациям неиспользуемые производственные мощности и оборудование;

- проводит стажировку преподавателей специальных дисциплин на производстве;

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

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

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

8.4. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации может:

- создавать молодежные советы и содействовать их работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;

- создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности;

- проводить для молодых работников профильные научно-прикладные конференции по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций;

- организовывать наставничество.

9. ОХРАНА ТРУДА

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

9.1. Работодатели совместно с выборными органами Профсоюза обязуются:

9.1.1. Осуществлять контроль состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.1.2. Включать в коллективные договоры раздел "Охрана труда" и/или разрабатывать соглашение по охране труда, являющееся приложением к коллективному договору;

9.1.3. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда и организовывать их работу;

9.1.4. Создавать совместные комиссии для контроля качества приобретаемых СИЗ;

9.1.5. Проводить смотры по охране труда и смотры-конкурсы на звание "Лучший уполномоченный по охране труда";

9.1.6. Осуществлять контроль выполнения мероприятий по охране труда не реже одного раза в год.

9.2. Работодатели обязуются:

9.2.1. Создавать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

9.2.2. Обеспечивать выполнение законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, соблюдение режима труда и отдыха работников;

9.2.3. Проводить специальную оценку условий труда в сроки и в порядке, установленном законодательством и локальными нормативными актами;

9.2.4. Организовывать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации в соответствии с требованиями законодательства.

Не допускать к выполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших в установленном порядке обязательные медицинские осмотры (обследования), а также в случае наличия медицинских противопоказаний;

9.2.5. Выделять необходимые средства на проведение мероприятий по охране труда;

9.2.6. Разрабатывать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда с указанием необходимых для их реализации средств в размере не меньше, чем установлено законодательством;

9.2.7. Разрабатывать инструкции по охране труда и проводить ознакомление работников с требованиями по охране труда;

9.2.8. Информировать работника об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, гарантиях и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

9.2.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.2.10. Обеспечивать работников бесплатными средствами индивидуальной защиты (далее СИЗ) в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Виды спецодежды, спецобуви и других СИЗ, выдаваемые сверх установленных норм, определяются коллективным договором (соглашением по охране труда) или локальными нормативными актами;

9.2.11. Осуществлять за счет собственных средств хранение, стирку (чистку), ремонт, замену СИЗ работников;

9.2.12. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организации в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются помещения: санитарно-бытовые, для приема пищи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое;

9.2.13. Обеспечивать обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комиссии (комитета) по охране труда, создавать необходимые условия для выполнения ими общественных обязанностей;

9.2.14. Предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля информацию, необходимую для осуществления ими своих полномочий;

9.2.15. Обеспечивать беспрепятственный допуск в организации технических инспекторов труда Профсоюза при наличии у них соответствующего удостоверения для проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.2.16. В недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений в сфере охраны труда сообщать в выборный орган первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения этого требования и принятых мерах;

9.2.17. Организовывать расследование и учет несчастных случаев в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;

9.2.18. По форме и в сроки, установленные нормативными правовыми актами федеральных органов власти, сообщать ЦС ГМПР, территориальному органу Профсоюза о каждом групповом (два и более пострадавших) несчастном случае и случае со смертельным исходом, направлять им материалы комиссионного расследования;

9.2.19. Создавать в соответствии с требованиями Приказа Минздрава России от 13.11.2012 г. N 911н "Об утверждении порядка оказания медицинской помощи при острых и хронических профессиональных заболеваниях" врачебные (фельдшерские) здравпункты.

9.3. Выборные органы Профсоюза обязуются:

9.3.1. Осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда, производственной среды через техническую инспекцию труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, представителей профсоюзных организаций в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда организаций, действующих на основании законодательства и соответствующих положений;

9.3.2. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения законодательства об охране труда. При выявлении нарушений, создающих угрозу жизни и здоровью работников, выборный орган первичной профсоюзной организации, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, технические инспекторы труда Профсоюза вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений;

9.3.3. Проводить среди работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда;

9.3.4. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

9.3.5. Содействовать реализации мер по снижению потерь рабочего времени из-за нарушений работниками правил охраны труда, технологической и производственной дисциплины, общей и профессиональной заболеваемости. Конкретные меры и формы решения указанных задач предусматриваются в коллективных договорах или соглашениях по охране труда.

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

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

9.6. Работодатель, при необходимости, с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации может организовывать проведение алкотестирования и наркотестирования работников, эксплуатирующих опасные производственные объекты. Порядок проведения данных мероприятий определяется коллективным договором.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Правовая основа деятельности профсоюзных органов.

Работодатель и его представители обязаны соблюдать права Профсоюза, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективным договором.

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

10.2.1. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации для реализации его прав и уставных задач с учетом действующих в организации регламентов:

- в бесплатное пользование необходимые для деятельности профорганизации помещения, средства связи (в том числе междугородной), оргтехнику;

- возможность использования средств внутреннего радиовещания и телевидения, многотиражной печати, автотранспорта, информационно-правовых систем, интернет-ресурсов и возможностей электронной почты;

- возможность размещения информации на информационном стенде организации или в иных местах, определяемых сторонами коллективного договора.

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

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

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

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

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

В организации, в которой заключен коллективный договор или на которую распространяется действие Соглашения, работодатель по письменным заявлениям

работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет выборного органа первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников, на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

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

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

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

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

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

10.3.3. Для участия в качестве делегатов съездов профсоюза, в пленумах ЦС ГМПР, во Всероссийских совещаниях (семинарах), проводимых ГМПР, работодатель освобождает работников от работы на время их созыва, сохраняет средний заработок и оплачивает расходы по командировке.

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

Формы и методы такого привлечения оговариваются в коллективных договорах и локальных нормативных актах.

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

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Исполнительная дирекция АМРОС и ЦС ГМПР обеспечивают самостоятельный контроль за выполнением Соглашения, в случае необходимости с привлечением соответствующего органа по труду.

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

Уровень реального содержания заработной платы по отрасли в отчетном году считается сохраненным в случае, если темпы роста заработной платы в целом по отрасли равны индексу роста потребительских цен в Российской Федерации.

11.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляют:

- на региональном уровне - исполнительная дирекция АМРОС и территориальные органы профсоюза;

- в организациях - работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций.

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

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

11.6. Толкование применения норм Соглашения возлагается на исполнительную дирекцию АМРОС и Исполком ЦС ГМПР и оформляется совместным решением не позднее 45 дней с

момента поступления соответствующего запроса.

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