

Президент Общероссийского
профессионального союза
работников производства никеля,
кобальта и платиновых металлов
В.В.ГЛАЗКОВ
24.10.2008

Президент
Общероссийского межотраслевого
объединения работодателей -
производителей никеля
и драгоценных металлов
О.Ю.ГОЛОДЕЦ
24.10.2008

ОБЩЕРОССИЙСКОЕ МЕЖОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ - ПРОИЗВОДИТЕЛЯМ НИКЕЛЯ И ДРАГОЦЕННЫХ МЕТАЛЛОВ НА 2008 - 2011 ГОДЫ

Настоящее Общероссийское межотраслевое соглашение по организациям - производителям никеля и драгоценных металлов на 2008 - 2011 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 27.11.2002 N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" и от 12.01.96 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Целями заключения настоящего Соглашения являются:

- обеспечение стабильной эффективной деятельности и повышение конкурентоспособности организаций, работающих в сфере никелевой, кобальтовой, платиновой, медной промышленности и в других смежных отраслях производства (далее - "организации" или "работодатели");
- содействие социальному прогрессу и росту благосостояния общества, стабильному развитию территорий и благополучию населения регионов хозяйствования организаций - участников Соглашения, повышению уровня жизни работников организаций;
- развитие социального партнерства, направленного на обеспечение согласования интересов работодателей и работников этих работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- формирование и проведение работодателями согласованной политики в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на основе принципов корпоративной социальной ответственности:
 - производство качественной продукции и услуг для потребителей;
 - эффективное ведение бизнеса, ориентированное на создание добавленной экономической стоимости и повышение национальной конкурентоспособности в интересах организаций и общества;
 - создание привлекательных рабочих мест, инвестиции в развитие производства и человеческого потенциала;
 - неукоснительное выполнение требований законодательства: налогового, трудового, экологического и др.;
 - учет общественных ожиданий и общепринятых этических норм в практике ведения дел организациями;
 - вклад в формирование гражданского общества через партнерские программы и проекты общественного развития;
- защита прав и законных интересов работников;
- поддержка атмосферы социальной стабильности в коллективах работников организаций.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их полномочного представителя - Общероссийского профсоюза работников производства никеля, кобальта и платиновых металлов (далее - Общероссийский профсоюз);
- работодатели в лице их полномочного представителя - Общероссийского межотраслевого объединения работодателей - производителей никеля и драгоценных металлов (далее - Объединение работодателей).

1.2. Соглашение заключено на три года (с 1 ноября 2008 года по 31 октября 2011 года).

1.3. Соглашение распространяется:

- на организации (работодателей) любых организационно-правовых форм и форм собственности, осуществляющие деятельность в сфере никелевой, кобальтовой, платиновой, медной промышленности и в других отраслях производства, являющиеся членами Объединения работодателей;

- на организации (работодателей), присоединившиеся к Соглашению после его заключения по собственному заявлению.

Настоящее Соглашение может быть распространено в порядке, установленном ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации, на работодателей, не участвующих в заключении данного Соглашения.

1.4. Любая организация-работодатель вправе в любое время присоединиться к Соглашению путем вступления в Объединение работодателей или путем подачи в Объединение работодателей заявления о присоединении к Соглашению.

1.5. Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с организациями-работодателями, указанными в п. 1.3 настоящего Соглашения. Если в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашения, наиболее благоприятные для работников.

1.6. Положения Соглашения являются обязательными для работников и работодателей. При этом настоящее Соглашение не ограничивает работодателей в предоставлении работникам дополнительных социальных гарантий и льгот с учетом финансовых возможностей этих работодателей.

1.7. Обязательства, предусмотренные Соглашением, реализуются в организациях-работодателях руководителями этих организаций и уполномоченными ими лицами, территориальными и первичными представительными органами работников, а также работниками непосредственно.

1.8. Коллективные договоры, трудовые договоры и локальные нормативные акты не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными настоящим Соглашением. Если такие условия включены в коллективный договор, трудовой договор или локальный нормативный акт, то они не подлежат применению и должны быть отменены.

1.9. В случае отсутствия в организациях-работодателях, указанных в п. 1.3 настоящего Соглашения, коллективных договоров или локальных нормативных актов по соответствующим вопросам положения настоящего Соглашения действуют в указанных организациях непосредственно.

1.10. Законы и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу. Если принятыми законами или иными нормативными правовыми актами положение работников ухудшается, действуют условия Соглашения на весь период его действия.

1.11. Прекращение членства в Объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения условий Соглашения, заключенного в период его членства в Объединении.

1.12. Для решения общих задач, предусмотренных настоящим Соглашением, стороны Соглашения могут создать в порядке, установленном законодательством, консультативно-совещательный орган - Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

1.13. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон Соглашения не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых на себя обязательств, однако вправе инициировать внесение в Соглашение изменений и дополнений в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в Соглашение могут быть внесены только при согласии сторон Соглашения. Информация о внесенных в Соглашение изменениях и дополнениях доводится до работодателей и представительных органов работников в течение 30 календарных дней после регистрации этих изменений и дополнений в Федеральной службе по труду и занятости.

2. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

2.1. Одной из основных задач работодателей является повышение экологической безопасности производства, снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу и сбросов в водные объекты в соответствии с требованиями природоохранного законодательства. В целях реализации этих задач работодатели разрабатывают и осуществляют экологические программы.

2.2. Основными принципами формирования и реализации экологических программ являются:

- повышение значимости целевых экологических программ в рамках стратегических задач организаций, обеспечивающих поэтапный переход к наилучшим технологиям, отвечающим современным экологическим требованиям;

- обеспечение комплексного подхода при решении экологических проблем, исключение перераспределения загрязнения между разными природными средами;
- осуществление природоохранных мероприятий, направленных на устранение негативных последствий не только от текущей хозяйственной деятельности организаций, но и от последствий их деятельности в предыдущие периоды;
- применение новейших научных достижений при разработке и внедрении природоохранных технологий;
- привлечение широкого круга работников в лице их представителя - Общероссийского профсоюза к решению задач по совершенствованию имеющихся технологий в направлении снижения негативного воздействия на окружающую среду на основе совершенствования экологической культуры работников.

2.3. Основными направлениями деятельности работодателей в области экологии являются:

- строительство, реконструкция и модернизация основных производственных фондов, включая производственные фонды природоохранного назначения;
- приоритетное финансирование экологических мероприятий;
- разработка и внедрение новых технологий, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду;
- достижение значительного уменьшения выбросов в атмосферу загрязняющих веществ;
- анализ состояния производственного экологического контроля, включая систему мониторинга загрязнения окружающей среды, в целях недопущения ситуаций, способствующих возникновению неблагоприятных условий труда и негативной экологической обстановки в регионе;
- содействие совершенствованию нормативно-правовых и методических документов, регулирующих природоохранную деятельность;
- развитие экологического образования и просвещения, включая переподготовку и повышение квалификации персонала в области охраны окружающей среды, издание экологической литературы;
- регулярное информирование населения в регионах деятельности организаций о реализации экологических программ;
- улучшение управления производственными рисками, связанными с экологией, налаженное взаимодействие предприятий по вопросам экологического менеджмента.

2.4. Работодатели берут обязательства по развитию системы внутренних экологических аудитов с привлечением компетентного персонала, прошедшего специальную подготовку.

3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ

3.1. Стороны Соглашения стремятся к созданию эффективной системы выработки решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам и принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе следующих основных принципов социального партнерства:

- равноправие сторон, уважение и учет их взаимных интересов;
- признание человека, его прав и свобод высшей ценностью;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- решение всех возникающих вопросов на основе конструктивного диалога социальных партнеров при обеспечении социальной стабильности в трудовых коллективах организаций;
- полномочность представителей сторон;
- признание и уважение прав работников и работодателей на объединение;
- добровольность принятия сторонами обязательств, реальность этих обязательств и обязательность их исполнения;
- контроль за выполнением условий Соглашения;
- ответственность сторон и их представителей за невыполнение по их вине условий настоящего Соглашения.

3.2. При взаимодействии стороны Соглашения руководствуются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, своими Уставами, а также настоящим Соглашением.

3.3. Стороны Соглашения признают приоритетными направлениями своего взаимодействия:

- содействие позитивным преобразованиям в сфере производственной и иной деятельности организаций;
- проведение в организациях последовательной социально-ответственной политики в сфере занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования, предоставления

социальных гарантий работникам и при решении других вопросов социально-экономического характера;

- согласование позиций по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

3.4. Стороны Соглашения берут на себя обязательства:

- соблюдать условия настоящего Соглашения;

- проводить совместные консультации и вносить в органы государственной власти, органы местного самоуправления и иные организации предложения по вопросам регулирования социально-трудовых и экономических отношений с учетом особенностей производства, труда и быта работников организаций различных отраслей;

- сотрудничать при решении социально-экономических проблем организаций и создании условий для успешного обеспечения их хозяйственной деятельности;

- содействовать развитию социального партнерства на основе взаимности обязательств и общности целей работников и работодателей, создания возможности для участия трудовых коллективов в разработке, принятии и реализации решений, касающихся различных аспектов деятельности организаций;

- вести целенаправленную работу по созданию в организациях здорового морально-психологического климата, формированию корпоративной культуры, развитию у работников творческого отношения к труду, повышению эффективности и качества работы;

- содействовать социальной адаптации работников в условиях реструктуризации и модернизации производства;

- предоставлять друг другу полную и своевременную информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки последующих соглашений;

- обеспечивать принятие упреждающих мер по предотвращению социальных конфликтов в организациях, принимать оперативные меры по рассмотрению и конструктивному разрешению коллективных трудовых споров;

- взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению отраслевыми и ведомственными наградами;

- содействовать расширению числа организаций, в которых применяются положения настоящего Соглашения, за счет вовлечения их в Объединение работодателей или распространения на них Соглашения в порядке, предусмотренном ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Стороны Соглашения договорились о том, что их взаимоотношения в социально-трудовой сфере строятся на взаимной заинтересованности в оптимальном использовании человеческого и производственного потенциала для достижения максимально возможных результатов, необходимых каждой стороне для удовлетворения своих текущих и перспективных потребностей (роста благосостояния, социального, духовного и физического развития работников и членов их семей - с одной стороны и роста конкурентоспособности, капитализации и доходности организаций - с другой стороны).

Исходя из того, что реальным источником роста благосостояния работников и развития социально-трудовой сферы может быть только повышение эффективности работы организаций, при определении обязательств, обеспечивающих развитие трудовых отношений и социально-трудовой сферы, работодатели и работники руководствуются следующими принципами:

- работодатели принимают меры к тому, чтобы не допустить снижения своих обязательств в области обеспечения материального благосостояния работников и финансирования социально-трудовой сферы;

- увеличение объема средств на цели роста благосостояния и развитие социально-трудовой сферы обеспечивается исключительно на основе роста эффективности результатов производственной деятельности, стороны воздерживаются от обязательств, не обеспеченных экономическими результатами деятельности организации.

При снижении эффективности работы организации или при ее повышении относительно плановых показателей в объем принятых обязательств, очередность и приоритетность их осуществления могут вноситься корректировки.

3.6. Работодатели гарантируют работникам:

- содействие полному и всестороннему развитию и наращиванию трудового потенциала работников и максимальному его использованию в процессе трудовой деятельности;

- недопущение каких-либо форм дискриминации в трудовых отношениях, обеспечение равенства прав и возможностей работников;

- защиту жизни и здоровья работников, работающих в неблагоприятных условиях труда, а также защиту жизни и здоровья работников и членов их семей от неблагоприятных условий проживания в особых климатических условиях;

- должностное продвижение работников с учетом результативности труда и деловых качеств, профессиональной подготовки и уровня квалификации;
- уважение к правам и интересам работника, строгое соблюдение норм трудового законодательства, условий настоящего Соглашения, других соглашений, коллективных договоров;
- свободу объединения, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов;
- соблюдение принципов и норм трудовой этики и корпоративной культуры;
- развитие производственной демократии, вовлечение работников в дела организации в рамках их реально возможного содействия достижению производственных целей организаций и с учетом границ, которые ставит требование соблюдения конфиденциальности при ведении бизнеса;

- материальное и моральное поощрение достижений и творческой инициативы работников, обеспечивающих рост эффективности работы организаций и повышение их имиджа;
- содействие работникам при возникновении у них трудных жизненных ситуаций.

3.7. Работодатели признают право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав работников, создают условия для осуществления деятельности профсоюзов и предоставляют им гарантии, установленные законодательством.

3.8. Работники гарантируют работодателям:

- содействие достижению целей организации посредством добросовестного, инициативного и своевременного исполнения своих трудовых обязанностей;

- бережное использование в процессе трудовой деятельности предоставленных работнику предметов и средств труда и иного имущества работодателя, строгое следование установленным инструкциям по их использованию и по соблюдению мер безопасности;

- поддержку и учет тактических и стратегических целей организации при соблюдении принципа сбалансированности целей социального и экономического развития;

- сотрудничество с работодателем по бесконфликтному преодолению имеющихся и возникающих противоречий и разногласий отдельных групп работников и интересов трудового коллектива в целом;

- содействие работодателям в разработке, введении и поддержании рациональных форм организации и стимулирования труда, эффективных режимов труда и отдыха, улучшения условий выполнения работы организации;

- содействие в определении приоритетов в направлениях использования материальных ресурсов, направленных на рост благосостояния и социального развития, охрану здоровья и социальную защиту работающих и членов их семей с целью достижения максимального социального эффекта от реализации выделенных ресурсов;

- отказ от использования любых форм воздействия на работодателя, не предусмотренных законом, строгое следование работников принципам трудовой этики и корпоративной культуры;

- защиту имиджа и авторитета организации в месте ее расположения и за его пределами;

- содействие работодателю в преодолении возникающих у него затруднений, вызванных чрезвычайными происшествиями, авариями, погодными условиями и т.д.

Соблюдение работниками гарантий, перечисленных в настоящем пункте Соглашения, обеспечивается Общероссийским профсоюзом.

3.9. Стороны Соглашения ведут целенаправленную совместную работу по созданию в организациях здорового морально-психологического климата, развитию у работников творческого отношения к труду, повышению эффективности и качества работы, развитию корпоративной гордости и сплоченности.

3.10. Стороны Соглашения содействуют развитию в организациях корпоративной культуры и трудовой этики как важного средства формирования благоприятной атмосферы в коллективах работников и проводят политику в этой области по следующим основным направлениям:

- создание атмосферы доверия и взаимного уважения в трудовых коллективах, способствующей эффективной производственной деятельности организаций;

- развитие корпоративной солидарности работников, основанной на принципах прямого диалога руководителей всех уровней с работниками и их представителями - профсоюзами, приверженности общечеловеческим ценностям, взаимопомощи и уважения к личности;

- участие в развитии корпоративной системы награждения работников, моральное и материальное поощрение работников, соответствующее результатам их труда в организации;

- организация корпоративных праздничных, культурных и спортивных мероприятий;

- участие в формировании фирменной системы профессионального развития работников;

- разработка и реализация специальных программ работы с молодежью, наставниками, развитие творческой самостоятельности, физкультуры и спорта;

- участие в разработке и соблюдение единых корпоративных стандартов социального обеспечения и бытового обслуживания работников.

3.11. Работники:

- а) стремятся приобрести и проявлять следующие качества:
- умение взаимодействовать с коллегами по работе на основе принципов взаимопомощи, гуманизма, признания ценности человека как личности, его права на свободу, развитие и проявление своих способностей;
 - стремление решать проблемы честно, объективно и бесконфликтно;
 - готовность и умение передавать свои знания и опыт молодым работникам, стремление оказывать содействие своим коллегам в повышении их профессионального уровня;
 - уважение к традициям и укладу жизни в местах расположения структурных подразделений организаций, стремление прийти на помощь людям при возникновении тяжелых жизненных ситуаций;
- б) всемерно содействуют созданию и укреплению хорошей деловой репутации своей организации во взаимоотношениях с другими лицами, предотвращают конфликтные ситуации и воздерживаются от такого поведения, которое могло бы нанести ущерб данной репутации;
- в) проявляют объективность в оценке конкурентов, их товаров и услуг, не злоупотребляют влиянием организации, не допускают использования недостойных методов при взаимодействии с внешними организациями;
- г) в ходе переговоров с представителями других организаций, в том числе зарубежных, отстаивают интересы своей организации, проявляя при этом доброжелательность и конструктивность при обсуждении возникающих проблем;
- д) принимают меры к тому, чтобы управлять вверенным имуществом и финансовыми средствами организации компетентно, эффективно и честно, не допускают использования средств и имущества во внеслужебных целях, если это не разрешено локальными нормативными актами организации.

3.12. В целях содействия устойчивому развитию территорий в местах расположения организаций работодателя:

- а) содействуют обеспечению благоприятного социального климата в регионе, прежде всего за счет неукоснительного выполнения законодательства по уплате налогов в бюджеты всех уровней;
- б) взаимодействуют с муниципальными органами, общественными организациями и институтами, представляющими интересы самых различных социальных слоев и групп населения (советы ветеранов, общества инвалидов, творческие и профессиональные союзы и т.п.);
- в) содействуют укреплению позитивного имиджа организаций как социально-ответственных работодателей, что влияет на инвестиционную привлекательность, имидж и эффективность бизнеса, а следовательно, и на благосостояние работников;
- г) заботятся о подрастающем поколении, оказывают помощь социально уязвимым категориям населения на территориях присутствия организаций;
- д) содействуют реализации государственной и муниципальной политики, способствующей охране материнства и детства, раскрытию потенциала молодежи, решению экологических проблем;
- ж) осуществляют благотворительную поддержку населения территорий хозяйствования в тесном сотрудничестве с региональными органами власти, органами местного самоуправления и общественными организациями.

3.13. Стороны Соглашения бережно относятся к истории и традициям организаций, отмечают внутренние корпоративные праздники, касающиеся организаций или их структурных подразделений.

3.14. Работодателями разрабатывается и реализуется система морального стимулирования работников за добросовестный и плодотворный труд, способствующая формированию у них чувства сопричастности к достижению общих корпоративных целей, а также усилению их заинтересованности в достижении наивысших показателей труда.

3.15. Объединение работодателей и Общероссийский профсоюз договорились о разработке совместной межотраслевой системы поощрения работников и трудовых коллективов организаций в целях стимулирования их творческой инициативы по разработке и внедрению в организациях инноваций, обеспечивающих получение высокого экономического и/или социального эффекта.

- Межотраслевая система поощрения должна базироваться на следующих принципах:
- соответствие поощрения результату деятельности работников (трудовых коллективов);
 - прозрачность порядка выдвижения работников (трудовых коллективов) для поощрения, гласность и учет мнения трудовых коллективов при реализации этого порядка;
 - широкое оповещение трудовых коллективов и общественности о награжденных работниках (трудовых коллективов) и их производственных достижениях;
 - распространение положительного опыта производственной деятельности награжденных работников (трудовых коллективов), воспитание на их примере молодых сотрудников.

4. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Стороны Соглашения договорились о том, что политика организаций в области режимов труда и отдыха работников будет обеспечивать сохранение здоровья работников, а также высокую производительность их труда, способствующую эффективной производственной деятельности и перспективному развитию организаций. В целях реализации этой политики:

Работодатели:

- устанавливают согласно требованиям законодательства режимы труда и отдыха работников, способствующие высокоэффективной работе организации;
- устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности применяют вахтовый метод работы с установлением работникам суммированного учета рабочего времени;
- обеспечивают работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для рационального использования ими рабочего времени;
- ведут учет времени, отработанного каждым работником, в целях оценки его личного вклада в результаты работы организации;
- создают условия для полноценного отдыха работников, предоставляют работникам ежегодные оплачиваемые отпуска, обеспечивают их ежедневный (междусменный) отдых, а также перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха, питания и обогрева;
- предоставляют работникам компенсации за работу в особых условиях, в том числе дополнительные отпуска за работу в особых, вредных и/или опасных условиях труда и за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работники:

- используют рабочее время эффективно с целью выполнения производственных заданий;
- соблюдают установленные работодателями режимы труда и отдыха;
- используют ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиками, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзов;
- используют время отдыха, в том числе ежегодные оплачиваемые отпуска, для укрепления здоровья и восстановления способности к эффективному труду.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю, а для работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, - 36 часов в неделю.

4.3. 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, а при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Коллективными договорами организаций может предусматриваться увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.4. В организациях может вводиться суммированный учет рабочего времени, при этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не может превышать нормального числа рабочих часов за соответствующий период времени.

4.5. Отдельным работникам может быть установлен ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективными договорами или локальными нормативными актами организаций, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и не может быть ниже установленной законодательством Российской Федерации.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством или коллективным договором, если это улучшает нормы законодательства.

4.7. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.8. Работодатели в соответствии с законодательством предоставляют работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.9. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиками отпусков, утвержденными работодателями с учетом мнения профсоюзов, учитывающими особенности деятельности организации и пожелания работников.

Работодатель обязан произвести работнику все причитающиеся ему выплаты за отпуск не позднее чем за 3 дня до его начала.

4.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Случаи предоставления работникам отпусков без сохранения заработной платы и/или отпусков с частичной или полной оплатой могут быть установлены коллективным договором организации.

5. МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Стороны Соглашения договорились о том, что политика организаций в области оплаты труда работников должна основываться на соблюдении законодательства и предоставлении работникам всех гарантий и компенсаций, установленных законодательством.

5.2. При проведении политики оплаты труда стороны Соглашения будут исходить из следующих принципов:

- строгое соблюдение действующего законодательства, Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов;

- взаимная ответственность работодателя и работника: работодатель должен предоставлять и оплачивать работнику работу в соответствии с трудовым договором, обеспечить его оборудованием, инструментами, средствами индивидуальной защиты и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей; работник обязан добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую и производственную дисциплину, исполнять нормы труда, следовать нормам корпоративной культуры;

- обеспечение, с одной стороны, уровня заработной платы, соответствующего сложности, ответственности и результативности труда работников, а с другой стороны, достаточно высокого, конкурентоспособного, позволяющего привлекать и удерживать работников с необходимыми профессиональными и деловыми характеристиками;

- усиление мотивации работников к добросовестному исполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудовой, производственной и исполнительской дисциплины, проявлению творчества и инициативы, направленных на повышение эффективности производства;

- обеспечение большей дифференциации в уровне оплаты в зависимости от трудового вклада работников в необходимые Компании результаты работы, большей индивидуализации трудовых отношений, более полного и адресного учета интересов отдельных работников и групп работников.

5.3. Стороны Соглашения берут на себя выполнение следующих обязательств:

Работодатели:

- а) обеспечивают работникам уровень заработной платы и социальных выплат в тесной связи с трудовыми достижениями, производительностью труда, ростом профессионализма, уровнем квалификации, дисциплинированностью, ответственностью, исполнительностью работников и результатами их профессиональной деятельности;

- б) обеспечивают индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законодательством, коллективными договорами или локальными нормативными актами;

в) выплачивают работникам заработную плату в полном объеме и в установленные сроки (не реже чем каждые полмесяца), а также производят своевременное начисление всех связанных с оплатой труда налогов и страховых взносов, установленных законодательством;

г) не допускают нетрадиционных видов вознаграждения за труд (натуральная выдача, страхование и другие) за счет снижения размеров заработной платы работников;

д) информируют работников об их правах в области заработной платы, предоставляют сведения о составе их заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний из зарплаты;

е) при разработке локальных нормативных актов, коллективных и трудовых договоров исходят из того, что:

- оплата труда работников должна основываться на системе, обеспечивающей сбалансированный уровень дифференциации заработной платы в зависимости от степени квалификации, ответственности работников и сложности их труда;

- заработная плата работников не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работникам, работающим в особых условиях труда, должны выплачиваться соответствующие надбавки и доплаты в зависимости от конкретных условий работы и не ниже размеров, установленных законодательством;

- системы премирования должны обеспечивать связь вознаграждения с конечными коллективными и индивидуальными результатами труда.

Работники:

а) добросовестно, своевременно и с хорошим качеством исполняют возложенные на них трудовые обязанности, выполняют установленные нормы труда;

б) проявляют инициативу в поиске новых технических и организационных решений и занимают активную позицию в достижении поставленных перед ними задач.

5.4. Действующая в организациях система материального стимулирования должна быть:

- основанной на простых, понятных работникам, достижимых показателях, на которые они могут оказать влияние; работники должны понимать, каких производственных результатов им необходимо достичь, как развивать свой профессионально-квалификационный и моральный уровень, чтобы претендовать на соответствующую оплату труда;

- гибкой, дающей возможность поощрять каждый положительный результат работы;

- справедливой в восприятии работников и работодателя;

- обеспечивающей оптимальное соотношение между темпами роста производительности и эффективности труда и темпами изменения оплаты труда;

- направленной на:

- повышение заинтересованности работников в улучшении не только индивидуальной работы, но и в получении наивысших коллективных результатов труда;

- четкое выполнение производственных планов и программ с соблюдением требований технологических норм и нормативов;

- поиск возможностей для роста производительности труда и повышения качества выполняемой работы;

- экономии затрат и сохранность имущества организаций;

- соблюдение норм корпоративной культуры;

- совершенствование организации трудовых и производственных процессов;

- обеспечение охраны и безопасности труда.

5.5. Повышение производительности труда, являющееся основой обеспечения достойного уровня заработной платы и социальных гарантий работникам, стороны Соглашения предлагают обеспечивать за счет:

- технического переоснащения и внедрения более прогрессивных технологий, более производительного оборудования, внедрения современных информационных систем управления производством, планирования и отчетности;

- обеспечения соответствующего профессионального уровня работников, способных выполнить производственную программу с минимальными затратами и высоким качеством;

- реорганизации и совершенствования нормирования работ с целью сокращения непроизводительных затрат;

- развития трудовой активности через состязательность (соревнование) коллективов, стимулирования творческих инициатив работников, направленных на снижение непроизводительных затрат, рост производительности труда;

- совершенствования организации труда на основе содержания экономически обоснованного количества рабочих мест, необходимых для выполнения производственной программы с учетом снижения доли ручного, малопродуктивного и низкоквалифицированного труда.

5.6. Работодатели совместно с профсоюзами обеспечивают обязательное социальное страхование работников (пенсионное, медицинское, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, другие виды социального страхования), целевое использование социальных пособий, финансируемых из государственных внебюджетных фондов, и своевременную их выплату в полном объеме в соответствии с действующим законодательством.

5.7. Работодатели и профсоюзы содействуют реализации государственной программы софинансирования добровольных пенсионных накоплений, основанной на Федеральном законе от 30 апреля 2008 г. N 56-ФЗ "О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений".

5.8. Работодатели и профсоюзы создают условия для активного участия работников в корпоративных системах негосударственного пенсионного обеспечения, построенных на принципах солидарного участия работодателей и работников в формировании пенсионных накоплений.

В целях мотивации работников на долгосрочную и эффективную работу в сложных климатических условиях Заполярья работодатели принимают меры к тому, чтобы получаемая работником пенсия после увольнения из организации Заполярья и выезда "на материк" составляла не менее 40% заработной платы в соответствующем профессионально-квалификационном размере. Работодатели ежегодно увеличивают объемы средств, направляемых на эти цели (в сопоставимых размерах), и расширяют число участников корпоративных пенсионных программ.

5.9. При проведении реорганизационных мероприятий и оптимизации численности работников работодатели реализуют программы социальной адаптации, направленные на сохранение социальной стабильности в трудовых коллективах и предотвращение трудовых и социальных конфликтов.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

- направления в служебные командировки;
- переезда на работу в другую местность;
- исполнения государственных или общественных обязанностей;
- совмещения работы с обучением;
- вынужденного прекращения работы не по вине работника;
- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в отдельных случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.2. В дополнение к предусмотренным законодательством работникам предоставляются дополнительные социальные гарантии, льготы и компенсации, направленные в первую очередь на сохранение и укрепление здоровья работников, оказание им помощи в трудных жизненных ситуациях.

Предоставление работникам дополнительных по сравнению с законодательством гарантий, компенсаций и льгот производится с учетом финансовых возможностей организаций в соответствии с коллективными договорами, трудовыми договорами или локальными нормативными актами.

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

а) работникам в обязательном порядке предоставляются все гарантии, компенсации и льготы, предусмотренные законодательством, коллективными договорами, трудовыми договорами или локальными нормативными актами;

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

в) работодатели не допускают снижения взятых на себя обязательств в области оплаты труда работников и предоставления им социальных гарантий и льгот. Увеличение объема средств на цели роста благосостояния и развития социально-трудовой сферы обеспечивается на основе роста эффективности результатов труда.

6.4. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям включать в коллективные договоры или локальные нормативные акты положения о предоставлении работникам следующих дополнительных гарантий и компенсаций:

- выделение работникам финансовых средств на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых в Российской Федерации и за рубежом;
- выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- выплату работникам единовременного пособия при выходе на пенсию;
- предоставление дополнительных социальных льгот работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями:
 - выплату женщине при рождении ребенка дополнительного единовременного пособия;
 - выплату работнику (матери, отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячного пособия;
 - предоставление ежегодного дополнительного однодневного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей - школьников младших классов (1 - 4 класс);
 - обеспечение бесплатного содержания в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей из семей работников, размер дохода в которых на одного члена семьи не превышает минимального месячного размера тарифной ставки, действующего в организации;
 - компенсация затрат на содержание детей в дошкольных учреждениях семьям работников, имеющим троих и более детей;
 - предоставление работникам, имеющим детей-инвалидов, ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время;
 - выплату пособия семье умершего работника в случае его смерти от общего заболевания или несчастного случая в быту;
 - сохранение за ветеранами труда, прекратившими трудовые отношения с организацией после установления (назначения) им пенсии, прав членов трудовых коллективов организаций, в которых они работали до установления (назначения) пенсии, в том числе права пользования объектами социально-бытовой сферы и услугами медицинских учреждений;
 - предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков при особых жизненных событиях (рождения ребенка, свадьбы, смерти членов семьи и др.);
 - выплату работникам дотации на питание и компенсацию расходов на транспортные услуги по проезду к месту работы;
 - создание условий для проведения добровольных видов страхования работников (социального, пенсионного, медицинского).

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

6.6. Работодатели совместно с профсоюзами разрабатывают и реализуют корпоративные программы оздоровления работников и членов их семей, выделяя в социальном бюджете средства для компенсации работникам части стоимости санаторных путевок.

В целях профилактики заболеваний, связанных с проживанием и работой в сложных климатических условиях Заполярья, работодателями совместно с профсоюзами разрабатываются специальные корпоративные программы оздоровления работников и членов их семей на территории Российской Федерации и за рубежом. При этом количество ежегодно выделяемых работникам Заполярья санаторных путевок, а также размеры выплачиваемых им компенсаций стоимости этих путевок не могут уменьшаться.

Работникам организаций, расположенных на территории Заполярья, получившим по вине работодателя производственную травму или профессиональное заболевание, работодатель полностью компенсирует расходы на санаторно-курортное лечение и оплачивает проезд к месту лечения и обратно в порядке, установленном коллективным договором.

7. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

7.1. Развитие персонала организаций должно быть направлено на максимально возможное раскрытие трудового и творческого потенциала каждого работника, способного к эффективной и высокопроизводительной работе, обеспечивающей долгосрочное и устойчивое развитие организаций. В этих целях стороны Соглашения берут на себя следующие обязательства:

Работодатели:

- а) создают условия для максимальной реализации потенциала работников, развития их творчества и инициативы, формирования у работников чувства корпоративной солидарности и приверженности интересам организаций;

б) развивают системы ротации, обновления, формирования кадрового резерва на всех уровнях управления, оценки работы персонала, планирования трудовой карьеры работников для максимального использования человеческих ресурсов;

в) развивают совместно с органами государственной власти и органами местного самоуправления системы информирования и ориентирования потенциальных работников о возможностях трудоустройства на вакантные рабочие места и расширения рамок профессионального развития;

г) обеспечивают открытый конкурсный отбор работников, не допуская при этом любых форм дискриминации, и в этих целях реализуют специальные программы по привлечению в организации перспективной молодежи, ее обучению и профессиональной адаптации;

д) развивают соответствующую инфраструктуру, необходимую для обеспечения надлежащей подготовки работников с целью обеспечения соответствия требованиям оптимальной организации труда и производства.

Работники:

а) прилагают все усилия для повышения своей компетентности с целью обеспечения соответствия своего профессионально-квалификационного уровня требованиям оптимальной организации труда и производства;

б) выполняют все установленные законодательством и локальными нормативными актами организации требования в области охраны труда, техники безопасности и гигиены труда на рабочем месте и активно участвуют в программах подготовки и переподготовки кадров по соблюдению норм и правил по охране труда;

в) стремятся овладеть смежными профессиями для обеспечения оптимальной организации трудового и производственного процессов;

г) всемерно содействуют профессиональной адаптации вновь принимаемых работников, передают производственный опыт и знания молодежи;

д) иницируют (в том числе через профсоюзы) предложения по совершенствованию системы развития персонала и оптимальной организации трудового и производственного процессов.

7.2. Работодатели обеспечивают:

- предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, прибывшим в организации по их предварительным заявкам;

- разработку с участием выборного органа первичной профсоюзной организации ежегодных планов переобучения и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников в соответствии с планом технического перевооружения и развития организации;

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

7.3. Работодатели с участием представительных органов работников проводят работу по прогнозированию высвобождения работников. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатели в письменной форме сообщают об этом в органы службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров.

Работодатели оказывают работникам, должности которых сокращаются, помощь в трудоустройстве на другие вакантные места. При невозможности такого трудоустройства работодатели исходя из финансовых возможностей организации:

- предоставляют высвобождаемым работникам время для поиска работы. Продолжительность этого времени определяется коллективным договором организации;

- оказывают материальную помощь высвобождаемым работникам, особо нуждающимся в социальной защите (работникам при наличии двух и более иждивенцев, лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком, работникам предпенсионного возраста и др.).

7.4. Критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К таким критериям относятся:

а) ликвидация организации 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 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

7.5. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, перечисленным в части второй ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации. Коллективным договором организации перечень работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, может быть расширен.

7.6. В случае увеличения заработной платы работников в целом по организации размер заработной платы работников, предупрежденных о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата, увеличивается на общих основаниях.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

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

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

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

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

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

- обеспечение работников эффективными средствами индивидуальной защиты в полном объеме;

- проведение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) на основании соответствующих медицинских заключений с сохранением за работниками на период проведения этих медосмотров (обследований) места работы (должности) и среднего заработка;

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

- проведение регулярной аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в порядке, установленном законодательством;

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

- проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировок работников на рабочих местах и проверку знаний ими требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

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

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

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

- формирование в трудовых коллективах атмосферы нетерпимости к сокрытию фактов производственного травматизма и нарушения норм и правил в области промышленной безопасности и охраны труда;

- информирование персонала о состоянии промышленной безопасности и охраны труда в организации;

- своевременное расследование и учет в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2. Работники:

- соблюдают требования по охране труда и безопасности труда, установленные законодательством и локальными нормативными актами работодателя;

- правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты и выполняют все требования и предписания, предусмотренные законодательством и локальными нормативными актами;

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

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

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

8.3. Работодатели:

- создают и укрепляют в организациях службы промышленной безопасности и охраны труда, оборудуют и обеспечивают работу кабинетов охраны труда;

- совместно с профсоюзами разрабатывают и обеспечивают выполнение ежегодных планов мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также созданию в организациях здоровых и безопасных условий труда;

- создают в организациях комиссии (комитеты) по охране труда из числа представителей профсоюзов и представителей работодателя, финансируют работу этих комиссий, выделяют им помещения, предоставляют средства связи и осуществляют другое необходимое материальное обеспечение их деятельности, обеспечивают членов комиссий необходимой нормативно-технической документацией и организуют их обучение;

- в соответствии с требованиями законодательства организуют расследование каждого несчастного случая на производстве, ведут учет и проводят анализ причин профзаболеваний, производственного травматизма и аварий на производственных объектах, разрабатывают мероприятия по их предупреждению и контролируют выполнение этих мероприятий;

- организуют проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда. При несоответствии рабочих мест по результатам аттестации гигиеническим требованиям работодатели с участием представительных органов работников разрабатывают и реализуют план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте;

- обеспечивают за счет средств организаций обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с действующим законодательством, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка;

- обеспечивают работников за счет средств организации в соответствии с установленными нормами сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, контролируют правильное их использование, обеспечивают за счет средств организации их ремонт, стирку (чистку), подгонку по размеру. Коллективными договорами может предусматриваться обеспечение работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм;

- обеспечивают внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда в организации, учитывая опасные факторы охраны труда, вытекающие из прошлых, настоящих или планируемых видов деятельности организации;

- не применяют каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследуют работников, отказывающихся от выполнения работ в случаях возникновения опасности для их жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором;

- обеспечивают своевременную бесплатную выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты согласно установленным нормам. В случае увольнения работника выданная бесплатно спецодежда и средства индивидуальной защиты, независимо от их состояния, принимаются от работника соответствующими службами. Работник не несет

материальной ответственности за сдаваемое имущество, предусмотренное настоящим пунктом, если не установлен факт умышленной порчи им этого имущества;

- обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей иных органов контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- принимают меры по медико-санитарному обслуживанию работников и членов их семей, развитию ведомственных здравниц, медико-санитарных частей, здравпунктов, санаториев-профилакториев. Создают и используют материально-техническую базу для занятий физической культурой и спортом в соответствии с коллективными договорами;

- оказывают работникам лечебно-профилактическую помощь, направленную на нейтрализацию воздействия неблагоприятных факторов производственной среды, в объемах, рекомендованных органами здравоохранения Российской Федерации в рамках программы добровольного медицинского страхования (при условии включения указанных мероприятий в коллективный договор);

- осуществляют внедрение в организациях экономического стимулирования работников по улучшению условий и охраны труда, совершенствуют действующую систему управления охраной труда.

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

Достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах.

8.5. Профсоюзы могут создавать технические инспекции труда, которые осуществляют проверку состояния условий и охраны труда в организациях, принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защищают права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также выполняют иные функции, установленные законодательством.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами и соответствующими органами по труду.

9.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также работодатели и профсоюзы, которые вправе обратиться по существу вопроса к представителю противоположной стороны Соглашения.

9.3. Для осуществления контроля стороны представляют друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого имеющуюся у них информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.4. При невыполнении положений Соглашения представители сторон проводят взаимные консультации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

9.5. В случае нарушения одной из сторон условий Соглашения представительный орган другой стороны направляет ей представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В случае отказа стороны устранить нарушения условий Соглашения разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.