

*с  
вместо ОА  
19.07.09*

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКЕ,  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ  
И НАУКЕ  
НА 2005-2007 ГОДЫ**



ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА  
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ  
(РОСТРУД)

109012, Москва, Биржевая пл., 1

18.03.05 № 749-ТЗ

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председателю Российского  
профессионального союза  
работников атомной  
энергетики и  
промышленности

И.А. Фомичеву

ул. Новорязанская, дом 8А  
Москва, 107078

### УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке  
на 2005 – 2007 годы

Роструд сообщает, что Отраслевое соглашение по атомной энергетике,  
промышленности и науке зарегистрировано 16 марта 2005 года.

Регистрационный номер № 19 /05-07.

Условия соглашения, ухудшающие положение работников по  
сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными  
нормативными правовыми актами, не выявлены.

Руководитель

 М.А. Топилин

Работники, работодатели и Федеральное агентство по атомной энергии заключили настоящее Отраслевое соглашение в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников отрасли с учетом интересов работодателей и государства.

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее Соглашение) – правовой акт, устанавливающий принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в отрасли, включающий взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима рабочего времени и времени отдыха, занятости, социальных гарантий для работников, развития социального партнерства и иных вопросов, определенных сторонами с учетом интересов работодателей и государства.

1.2. Сторонами, заключившими настоящее Соглашение, являются:

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

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

- федеральный орган исполнительной власти – Федеральное агентство по атомной энергии (далее - Росатом).

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

Организации могут повышать для работников уровень установленных Соглашением гарантий.

### II. Сроки и порядок действия Соглашения

2.1. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до момента подписания нового, но не более 3-х лет. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более 3-х лет.

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

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

2.3. Соглашение распространяется:

- на работников, являющихся членами Профсоюза в соответствии с Уставом. На остальных работников Соглашение распространяется, если они письменно уполномочили соответствующую профсоюзную организацию на представительство и защиту их социально-трудовых интересов и ежемесячно перечисляют на счет указанной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 1%;

- на работодателей, являющихся членами Союза работодателей или уполномочивших его представлять их интересы в ходе переговоров по заключению или изменению Соглашения и осуществлению контроля за его выполнением.

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

- на Росатом Соглашение распространяется в части взятых на себя обязательств.

2.4. Соглашение распространяется на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

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

После заключения Соглашения стороны обращаются к руководителю федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда с просьбой направить работодателям отрасли, не участвующим в его заключении, предложение присоединиться к Соглашению.

Перечень организаций определяется сторонами.

2.6. Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования или реорганизации любого органа, представляющего какую-либо сторону или входящего в состав одной из сторон настоящего Соглашения.

### III. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства (равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов и др.), предусматривающими взаимное уважение и признание сторон, Росатом, Союз работодателей и Профсоюз договорились:

3.1.1. Способствовать успешной деятельности организаций.

3.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

3.1.3. Создать отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия), действующую на основании Положения, утвержденного сторонами.

3.1.4. Организовывать подготовку и проведение конкурсов профессионального мастерства.

3.1.5. Содействовать снижению (ликвидации) задолженности в расчетах между хозяйствующими субъектами Росатома.

3.2. Союз работодателей:

3.2.1. Представляет интересы и защищает права работодателей – членов Союза во взаимоотношениях с Профсоюзом, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

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

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

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

3.3. Росатом:

3.3.1. В соответствии с Федеральным законом о Федеральном бюджете и постановлением Правительства Российской Федерации о государственном оборонном заказе на текущий год своевременно заключает договоры (контракты) на выполнение государственного заказа, в том числе оборонного, и обеспечивает их финансирование.

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

3.3.3. Принимает нормативные и правовые акты по социально-трудовым вопросам, затрагивающим интересы работников и работодателей, после обсуждения на заседаниях Комиссии.

3.3.4. Предоставляет возможность представителям Союза работодателей и Профсоюза принимать участие в работе комиссии по

проведению конкурса на замещение должностей руководителей федеральных государственных унитарных предприятий.

3.3.5. Представляет по запросам Профсоюза и Союза работодателей информацию о принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере ведения Росатома.

3.4. Профсоюз:

3.4.1. Проводит в организациях среди работников разъяснительную работу по вопросам, связанным с применением трудового права с целью недопущения конфликтов, вызванных незнанием положений действующего законодательства.

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

3.4.3. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

#### IV. Социальное партнерство в организациях

4.1. В организациях отрасли, независимо от их организационно-правовых форм, заключаются коллективные договоры. Стороны, заключившие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации.

4.2. Смета расходов на решение социальных вопросов, является организацией и направленной на решение социальных вопросов, является приложением к коллективному договору.

4.3. Рекомендовать работодателям и профсоюзным комитетам предусматривать в коллективных договорах ежегодное выделение средств для поддержки ветеранских организаций в их работе по защите ветеранов отрасли.

4.4. Общее собрание (конференция) работников организации по заключению коллективных договоров и подведению итогов их выполнения проводится, как правило, при участии представителей сторон Соглашения.

4.5. В месячный срок после регистрации в соответствующем органе по труду по месту нахождения организации коллективный договор одновременно с документами по его выполнению за предыдущий год направляется профсоюзным комитетом в Профсоюз, работодателем – в Союз работодателей и Росатом.

4.6. Работодатели и профсоюзные комитеты организаций обязуются ознакомить работников организации с заключенными Соглашением и коллективным договором в течение месяца после их подписания, а также при приеме на работу. Порядок и формы ознакомления определяются в коллективном договоре.

4.7. Правила внутреннего трудового распорядка организации являются приложением к коллективному договору организации и доводятся до сведения работников.

4.8. Росатом обязуется рассматривать представление Профсоюза о ненадлежащем выполнении руководителем организации Соглашения или коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

#### V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работодатели:

5.1.1. Устанавливают графики сменности, режим рабочего времени и времени отдыха для работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.1.2. Утверждают графики ежегодных отпусков и доводят их до сведения работников не позднее, чем за две недели до начала следующего года.

5.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, дающий право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день с указанием его продолжительности, устанавливается коллективным договором.

5.3. В непрерывно действующих производствах, когда прием-передача смены является обязанностью сменного персонала, за время, затраченное на прием смены, в организациях предусматриваются компенсации.

Конкретная продолжительность времени приема-передачи смены, виды и размеры компенсаций устанавливаются в коллективных договорах и других локальных нормативных актах организаций.

#### VI. Охрана труда

6.1. Росатом и работодатели:

6.1.1. Принимают меры по повышению достигнутого уровня безопасности и действующих в отрасли гарантий прав работников в области охраны труда, в том числе при изменении организационно-правовых форм организации.

6.1.2. Обеспечивают в организациях приведение условий труда на всех рабочих местах в соответствие с требованиями нормативных правовых актов по охране труда.

6.1.3. Проводят обобщение и реализацию предложений по разработке новой техники и технологий, организацию поиска новых типов оборудования, машин, механизмов и технологических процессов, обеспечивающих безопасное ведение работ и снижение уровня вредных производственных факторов, воздействующих на работающих.

6.1.4. Разрабатывают и принимают нормативные правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения в области охраны труда, и содержащие государственные нормативные требования охраны труда, по согласованию с Профсоюзом и представляют им для этого всю необходимую информацию.

6.1.5. Финансируют и проводят организационные, технические и санитарно-гигиенические мероприятия в организациях в целях выполнения норм радиационной безопасности (НРБ-99) и Основных санитарных правил обеспечения радиационной безопасности (ОСПОРБ-99).

## 6.2. Росатом:

6.2.1. Организует разработку новых и пересмотр действующих отраслевых нормативных правовых актов по охране труда для организаций атомной энергетики, промышленности и науки, согласовывает их с Профсоюзом и утверждает в установленном порядке.

6.2.2. Обеспечивает организации отраслевыми нормативными и методическими документами по охране труда, а также своевременно информирует организации об утвержденных другими федеральными органами исполнительной власти нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.3. Организует проведение научно-исследовательских работ общепромышленного характера по разработке и изготовлению новых средств индивидуальной и коллективной защиты от вредных производственных факторов и представляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий нормативно-правовое регулирование в сфере труда, предложение о включении их в Типовые отраслевые нормы.

6.2.4. Организует и контролирует в соответствии с нормативными документами проведение в организациях аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда.

6.2.5. Обеспечивает методическое руководство службами охраны труда организаций.

6.2.6. Представляет в Профсоюз обобщенные сведения о состоянии условий труда, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях.

6.2.7. Изучает передовой опыт работы организаций отрасли в области совершенствования и организации работы в рамках Отраслевой системы управления охраной труда и рекомендует его для распространения.

## 6.3. Работодатели:

6.3.1. При решении организационных и технических вопросов обеспечивают принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

6.3.2. Обеспечивают финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,5% суммы затрат на производство продукции.

Включают затраты на улучшение условий и охраны труда в договоры на выполнение работ (услуг).

6.3.3. Проводят работу по аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с утвержденными планами.

6.3.4. Разрабатывают по согласованию с профсоюзными комитетами и финансируют работы по реализации мероприятий комплексных планов по охране труда (соглашения по охране труда), которые должны быть неотъемлемой частью коллективных договоров, и рассматривают их выполнение на конференциях по итогам выполнения коллективных договоров.

6.3.5. Направляют в Росатом, Профсоюз и профсоюзные комитеты сообщения о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом, об авариях на производстве (в том числе и без повреждения здоровья работающих) и представляют материалы расследования указанных выше происшествий.

6.3.6. Рассматривают с участием профсоюзных комитетов результаты расследования несчастных случаев на производстве для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве, до утверждения акта формы Н-1.

Принимают совместные с профсоюзными комитетами решения по применению принципа смешанной ответственности и установлению степени вины потерпевших при несчастных случаях на производстве.

6.3.7. По утвержденному графику проводят обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за счет средств организации.

6.3.8. Включают представителей профсоюзного органа в комиссию по приёмке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства.

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

## 6.4. Стороны:

6.4.1. Обеспечивают в организациях функционирование Отраслевой системы управления охраной труда.

6.4.2. Считают необходимым заключать в организациях договоры добровольного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными, а также специальными условиями труда.

6.4.3. Организуют проведение в отрасли конкурсов на звание «Предприятие высокой культуры производства и организации труда» и звание «Лучший работник охраны труда Росатома».

6.5. Работодатели и профкомы организуют и обеспечивают эффективную работу совместных комитетов (комиссий) по охране труда, устанавливают через коллективные договоры условия освобождения от основной работы членов комитетов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и порядок оплаты времени выполнения ими обязанностей по контролю обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

6.6. Профсоюз:

6.6.1. Проводит разъяснительную работу по выполнению работниками обязанностей в области охраны труда.

6.6.2. Осуществляет контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте, организует и обеспечивает эффективную работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.6.3. Разрабатывает предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

6.6.4. Организует и проводит конкурс за звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности».

## VII. Оплата труда

7.1. Системы оплаты труда и формы материального поощрения (вознаграждения), размеры тарифных ставок (окладов) устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами.

7.2. Работодатели:

7.2.1. Устанавливают минимальный размер начисленной заработной платы работников атомных электростанций и организаций ядерно-топливного цикла, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности, не ниже 1,3 прожиточного минимума, а для работников других организаций — не ниже прожиточного минимума в субъектах Российской Федерации, на территории которых они расположены.

7.2.2. Устанавливают минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) рабочего 1-го разряда промышленно-производственного персонала для организаций всех форм собственности (кроме находящихся на бюджетном финансировании) на уровне не ниже достигнутого на момент подписания Соглашения. Разрабатывают через коллективные договоры

порядок поэтапного повышения минимального размера ставки (оклада) рабочего 1-го разряда и устанавливают его на уровне не ниже 0,6 величины прожиточного минимума в соответствующем регионе Российской Федерации до 1 января 2007 года и предоставляют соответствующие документы в Комиссию.

7.2.3. При разработке систем оплаты труда предусматривают удельный вес выплат, носящих постоянный характер, не менее 50% в заработной плате работника. Перечень указанных выплат установлен Приложением к Соглашению.

7.2.4. Оплачивают время простоя по вине работодателей в размере 2/3 средней заработной платы.

7.2.5. Выплачивают заработную плату работникам организаций не реже двух раз в месяц в сроки, определённые коллективными договорами.

7.2.6. Обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, предусмотренном в коллективных договорах.

7.2.7. В случае задержки выдачи заработной платы или оплаты отпусков работникам гарантируют выплаты денежных компенсаций в размере не ниже одной трехсотой действующей ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (размер выплаты и порядок денежной компенсации устанавливаются коллективным договором).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановка работы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

7.2.8. Осуществляют пересмотр норм труда с обязательным экономическим обоснованием в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7.3. Для Российских Федеральных ядерных центров (ВНИИЭФ и ВНИИТФ), ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор», ФГУП «Приборостроительный завод» и ФГУП «Производственное объединение «Маяк» средства, направляемые на формирование фонда оплаты труда промышленно-производственного персонала, выполняющего работы по государственному оборонному заказу (ГОЗ), определяются исходя из нормативной численности работников, необходимой для выполнения контрактов по ГОЗ и планируемой среднемесячной заработной платы, принимаемой в размере не менее 20 минимальных размеров оплаты труда, установленных в Российской Федерации.

Для других организаций средства, направляемые на формирование фонда оплаты труда промышленно-производственного персонала,

выполняющего работы по ГОЗ, определяются исходя из нормативной численности работников, необходимой для выполнения контрактов по ГОЗ, и планируемой среднемесячной заработной платы, принимаемой в размере не менее 15 минимальных размеров оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

Формирование фонда оплаты труда в порядке, предусмотренном настоящим пунктом, а также его корректировка при изменении минимального размера оплаты труда по Российской Федерации, осуществляются в пределах выделенных объемов бюджетного финансирования на выполнение ГОЗ.

7.4. Средства, направляемые на формирование фонда оплаты труда персонала основного вида деятельности (промышленно-производственный персонал) АЭС в тарифе на отпускаемую электроэнергию, рассчитываются исходя из нормативной численности персонала с учётом нормативной численности на вновь вводимые объекты.

Тарифная составляющая средств, направляемая на формирование фонда оплаты труда, рассчитывается исходя из минимальной тарифной ставки рабочего I-го разряда основного вида деятельности и средней по атомным станциям ступени оплаты труда действующей системы оплаты труда работников концерна "Росэнергоатом".

Размеры средств, направляемых на установление доплат, надбавок, премирование работников и другие выплаты, определяются из расчета:

1. доплаты за вредные условия труда и многосменный режим работы
  - для АЭС с реакторами ВВЭР - 25% должностного оклада (тарифной ставки);
  - для АЭС с реакторами РБМК - 30% должностного оклада (тарифной ставки);
2. надбавки за высокие достижения в труде - 10% от фонда оплаты труда;
3. премия за основные результаты хозяйственной деятельности принимается для расчета фонда оплаты труда в размере до 75% расчётного должностного оклада (тарифной ставки) с учётом всех надбавок и доплат;
4. вознаграждение по итогам работы за год в размере 1/12 фонда оплаты труда;
5. вознаграждение за выслугу лет в размере 1/12 фонда оплаты труда.

Денежные средства, направляемые на оплату труда, ежегодно индексируются в соответствии с прогнозом индекса потребительских цен в Российской Федерации, доводимого Минэкономразвития России и учтенного при формировании бюджета на соответствующий год с последующим уточнением по данным статистической отчетности (при превышении фактических индексов потребительских цен над прогнозными).

Средства, направляемые на обеспечение выполнения коллективных договоров, выплаты социального и стимулирующего характера принимаются

в размере не менее 9,5% от утвержденного общего фонда оплаты труда работников (по всем видам деятельности).

При изменении ведомственной принадлежности объектов социальной инфраструктуры (детские дошкольные учреждения, спортивные комплексы, культурные центры и т.п.) предусматриваются средства для компенсации выпадающих доходов работников от пользования ими и членами их семей указанными объектами.

### VIII. Охрана здоровья и социальная защита

8.1. Работодатели и Профсоюз предусматривают в коллективных договорах организаций следующие обязательства:

8.1.1. Заключать договоры добровольного медицинского страхования, принимать меры по получению работниками организации медицинской помощи по договорам добровольного медицинского страхования, а также другим договорам с лечебно-профилактическими учреждениями, в том числе по оплате стоимости дорогостоящих медицинских услуг, исходя из действующего законодательства и финансовых возможностей организаций.

8.1.2. Участвовать в подготовке и реализации мероприятий по медико-санитарному обеспечению работников в соответствии с Положением о ЦМСЧ (МСЧ) Федерального медико-биологического агентства.

8.1.3. Совместно с медико-санитарной частью и комитетом профсоюза разрабатывать и реализовывать в организациях комплексные программы оздоровления работников.

8.1.4. Организовать работу по мониторингу за состоянием здоровья работников и проведением оздоровительной работы в организациях.

8.1.5. Обеспечивать прохождение работниками предварительных (при поступлении на работу), периодических, предсменных медицинских осмотров и психофизиологических обследований в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, разработку и реализацию мероприятий по их результатам.

8.1.6. Производить выплату вознаграждений медицинским работникам за положительные результаты деятельности по охране здоровья персонала в порядке, предусмотренном в коллективном договоре.

8.1.7. Предусматривать в расходах на оплату труда средства на добровольное личное страхование (добровольное медицинское страхование) и негосударственное пенсионное обеспечение работников в объемах, установленных действующим законодательством. Конкретные размеры средств, направляемых на эти цели, устанавливаются коллективным договором.

8.1.8. Осуществлять санаторно-курортное лечение работников, исходя из следующих нормативов обеспечения путевками: не менее 85 путевок в год.

на 1 тысячу работающих во вредных и опасных условиях труда и не менее 20 путевок в год на 1 тысячу работающих в нормальных условиях.

8.1.9. Способствовать сохранению и укреплению системы здравниц, специально созданных для работников отрасли («Истра», «Ерино», «Жемчужина Кавказа», «Бештау», «Пятигорье», «Джинал», «Зеленый мыс», «Ершово»), в том числе путем направления в них работников организаций на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

8.1.10. По обращениям работников оказывать им содействие в реализации прав на социальное страхование и пенсионное обеспечение, оформлении соответствующих документов для назначения страховых выплат и пенсий.

8.1.11. Выплачивать единовременное пособие работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве по вине работодателя или получившим профзаболевания, сверх установленного законодательством:

- при установлении инвалидности I группы — 100 тарифных ставок рабочего 1-го разряда, предусмотренных коллективным договором организации;

- при установлении инвалидности II группы — 50 тарифных ставок рабочего 1-го разряда, предусмотренных коллективным договором организации;

- при установлении инвалидности III группы — 10 тарифных ставок рабочего 1-го разряда, предусмотренных коллективным договором организации;

- в случае смертельного исхода выплачивать семье погибшего 120 тарифных ставок рабочего 1-го разряда, предусмотренных коллективным договором организации.

8.1.12. При увольнении работников в связи уходом на пенсию впервые, выплачивать им единовременное пособие и (или) устанавливать дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение. Размер выплат определяется исходя из стажа работы, уровня заработной платы работника, а также достигнутого на предприятии уровня социальных гарантий в соответствии с действующим коллективным договором и регулируется Положением, которое является приложением к коллективному договору.

8.1.13. Предусматривать средства для оказания финансовой помощи работникам и членам их семей на случай смерти, трудового увечья, профессионального заболевания, поддержки малообеспеченных, ветеранов труда и других категорий работников.

Конкретные направления, виды, размеры и порядок оказания помощи определяются коллективным договором организации.

8.1.14. Сохранять за работниками средний заработок по прежнему месту работы на период переквалификации и трудоустройства в той же организации на срок не более трех месяцев в случаях признания их в

установленном порядке непригодными к выполнению своих прежних обязанностей по состоянию здоровья, но сохранившими трудоспособность.

8.1.15. Участвовать в проведении и финансировании детской оздоровительной кампании организации.

8.1.16. Обеспечивать реализацию Отраслевой программы развития физической культуры и спорта и соответствующей программы организации. Направлять средства на ведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в порядке и объемах, определяемых коллективным договором. При этом общий годовой объем средств, направляемых на эти цели, не может быть ниже 0,3% годового фонда заработной платы в организации.

8.1.17. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации для начисления пенсий работникам в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

8.1.18. Принимать участие в осуществлении дополнительного негосударственного пенсионного обеспечения работников через негосударственные пенсионные фонды, в т.ч. через НПФ «Благо», «Атомэнерготарант» и другие фонды, учрежденные с участием организаций отрасли.

8.2. Росатом, Профсоюз и Союз работодателей содействуют развитию физкультурного движения в организациях, проведению отраслевых, российских и международных спортивных и культурно-массовых мероприятий с участием работников отрасли, созданию условий для их физического и духовного развития.

## IX. Занятость

### 9.1. Росатом:

9.1.1. Координирует работу по эффективному использованию трудовых ресурсов в отрасли, содействует проведению государственной политики в области занятости и повышения квалификационного уровня работников.

9.1.2. Координирует деятельность отраслевых учебных заведений, направленную на удовлетворение потребностей организаций в обучении кадров и переподготовке высвобождаемых работников.

9.1.3. Обеспечивает организационное и методическое руководство подготовкой, повышением квалификации и переподготовкой кадров, распространение передового опыта и оказание консультативной помощи в области содействия занятости.

9.1.4. Совместно с Профсоюзом, Союзом работодателей обеспечивает организацию и проведение отраслевого мониторинга и анализа ситуации в сфере занятости, профессионально-квалификационного состава работников, удовлетворения текущего спроса на рабочую силу и принимает меры по

недопущению социально-экономической напряженности в организациях отрасли.

9.1.5. Организует проведение мониторинга и анализа ситуации в сфере занятости в рамках реализуемых в ЗАТО Росатома программ содействия занятости населения.

9.1.6. Разрабатывает совместно с другими сторонами организационные меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников организаций, в случае сокращения объемов производства, работ, услуг.

Стороны договорились критериями массового сокращения считать:

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

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

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

#### 9.2. Работодатели:

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

9.2.2. Предлагают увольняемым работникам в соответствии с квалификацией другую работу и (или) предоставляют возможность переобучения в порядке, предусмотренном коллективным договором.

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

9.2.4. Предоставляют работникам с момента получения ими уведомления о предстоящем сокращении необходимое время с сохранением среднего заработка для поиска подходящей работы. Конкретная продолжительность времени (но не менее чем один день в неделю) и порядок его предоставления определяются в коллективном договоре.

9.2.5. После увольнения предоставляют работникам при наличии соответствующей квалификации и опыта работы преимущественное право трудоустройства в данной организации в случае создания в ней новых рабочих мест.

9.2.6. Гарантируют работникам после увольнения сохранение права пользования ведомственными лечебными учреждениями, а их детям - дополнительными учреждениями на равных условиях с работниками данной

организации до трудоустройства в порядке, предусмотренном коллективным договором.

9.2.7. Изыскивают средства и осуществляют дополнительные выплаты к выходному пособию сокращаемого работника в порядке и размере, определенном коллективным договором организации.

9.2.8. Проводят обучение работников организаций, предусмотрев на эти цели необходимые средства, размер и порядок расходования которых определяются в коллективных договорах. При организации обучения по социально-трудовым и кадровым вопросам включают в группы обучающихся работников профсоюзных органов.

## X. Работа с молодежью

### 10.1. Работодатели, Профсоюз и Росатом:

10.1.1. Организуют участие молодых рабочих и специалистов в отраслевых конкурсах профессионального мастерства.

10.1.2. Проводят работу по организации наставничества для профессионального становления молодых рабочих и специалистов, ежегодно организуют проведение отраслевого конкурса «Лучший наставник».

10.2. Работодатели осуществляют квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также ранее работавших в организациях после прохождения ими военной службы по призыву.

### 10.3. Работодатели и профкомы:

10.3.1. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях раздел «Работа с молодежью».

10.3.2. Работодатели оказывают материальную помощь молодым работникам. Размеры, порядок и формы оказания материальной помощи определяются коллективным договором.

10.4. Работодатели могут устанавливать доплаты молодым специалистам в первые три года работы, порядок и размер которых определяются коллективными договорами.

10.5. Росатом в рамках деятельности Отраслевой комиссии по работе с молодежью оказывает содействие в реализации утвержденных планов.

## XI. Гарантии прав Союза работодателей

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

11.2. Вступление в Союз работодателей не влечет за собой изменения содержания правоспособности его членов. Они сохраняют свои

самостоятельность, за исключением полномочий, добровольно переданных Союзу работодателей, и безвозмездно пользуются его услугами.

11.3. Порядок финансирования Союза работодателей его членами определен учредительными документами. Члены Союза работодателей не вправе задерживать перечисление указанных средств.

11.4. Размер средств, направляемых организациями на обеспечение деятельности Союза, предусматривается в программах развития организаций, утверждаемых Росатомом.

11.5. Союз работодателей принимает участие в заседаниях Экспертного Совета и Центральной комиссии Росатома по рассмотрению и утверждению программы деятельности ФГУПов.

11.6. Организации, присоединившиеся к Соглашению после его заключения, участвуют в финансировании деятельности Союза работодателей с целью представления и защиты их интересов.

11.7. Союз работодателей представляет интересы и защищает права работодателей во взаимоотношениях с Профсоюзом, органами государственной власти и органами местного самоуправления при условии перечисления ими денежных средств Союзу работодателей в размере, предусмотренном для членов Союза работодателей.

## ХII. Гарантии прав профсоюзных органов

12.1. Работодатели обязуются:

12.1.1. Предоставлять выборным органам Профсоюза, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения со всем необходимым оборудованием, организационной и компьютерной техникой, транспортные средства и средства связи.

12.1.2. Обеспечивать возможность участия представителя профсоюзного комитета в заседаниях балансовой комиссии по итогам работы организации за год.

12.1.3. Работодатели ежеквартально знакомят первичные профсоюзные организации с результатами финансово-хозяйственной деятельности и не реже двух раз в год совместно с профсоюзным комитетом информируют о них работников.

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

12.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных комитетов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, за исключением увольнения в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, без предварительного согласия профсоюзных комитетов, членами которых они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без

предварительного согласия соответствующих профсоюзных комитетов организаций, а руководители профсоюзных комитетов организаций – президиума ЦК Профсоюза.

12.2.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, увольнение по инициативе работодателей допускаются только с предварительного уведомления профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций.

12.2.3. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллективов работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором.

12.3. Гарантии освобожденным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы:

12.3.1. Работникам, освобожденным от работы в организациях в связи избранием их на выборные должности в профсоюзные органы организаций после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с согласия работников, другая равноценная работа (должность) в тех же организациях. Работу (должность) вышестоящим работникам рекомендуется предоставлять с учетом мнения Руководителя Профсоюза.

12.3.2. На освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в орган первичной профсоюзной организации, а также штатных работников профкомов распространяются общие виды премирования и другие социально-трудовые гарантии и льготы, установленные для работников организаций, в соответствии с коллективными договорами.

12.3.3. Увольнение по инициативе работодателей в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организаций, их структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

### ХIII. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Настоящее Соглашение доводится секретарем Комиссии до организаций, на которые оно распространяется, в месячный срок со дня его уведомительной регистрации. Порядок и список адресов рассылки определяются сторонами Соглашения.

13.2. Контроль за исполнением Соглашения осуществляется Комиссией.

13.3. Итоги выполнения Соглашения за полугодие и год рассматриваются на заседаниях Комиссии.

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

13.5. Организации, не обеспечившие в течение 4-х месяцев с момента подписания настоящего Соглашения выполнение пунктов Соглашения, направляют в адрес Росатома, Союза работодателей и Профсоюза информацию о причинах невыполнения Соглашения.

Вопросы об обоснованности невыполнения настоящего Соглашения рассматриваются (при необходимости предварительно изучаются с выездом на место) на заседаниях Комиссии с принятием соответствующих решений.

13.6. Работодатели и профсоюзные комитеты представляют в адрес Росатома, Союза работодателей и Профсоюза отчеты о выполнении Соглашения за полугодие и за год по утвержденной сторонами форме.

## ПОРЯДОК

определения удельного веса выплат постоянного характера  
в заработной плате работника

К выплатам постоянного характера в составе заработной платы работника относятся:

1. Оплата по тарифным ставкам (окладам) с учетом условий труда, отличающихся от нормальных.
2. Сдельная оплата, выплата межразрядной разницы.
3. Надбавка работникам, допущенным к государственной тайне.
4. Доплата за работу в ночное время.
5. Надбавки за классность, носящие постоянный характер (водителям автомобилей и др.).
6. Надбавки за ученую степень.
7. Районный коэффициент на указанные выше выплаты.
8. Выплаты по среднему заработку, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и постановлениями Правительства Российской Федерации.
9. С учетом особенностей систем оплаты труда, применяемых на предприятиях и в организациях Росатома, к выплатам постоянного характера могут быть отнесены и другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными правовыми актами.

Удельный вес выплат, носящих постоянный характер, определяется как отношение суммы выплат постоянного характера к общему фонду заработной платы за определенный период времени – месяц, квартал, год.

Настоящее Соглашение подписали:

Руководитель Федерального агентства  
по атомной энергии

А. Ю. Румянцев



\_\_\_\_\_ января 2005 г.

Председатель Правления Союза работодателей  
атомной энергетики, промышленности и науки России

О. М. Саргев



\_\_\_\_\_ января 2005 г.

Председатель Российского профессионального союза  
работников атомной энергетики и промышленности

И. А. Фомичев



18 января 2005 г.

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Роструде

Регистрационный номер 19/05-07 от 16 марта 2005 года