

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКЕ, ПРОМЫШЛЕННОСТИ И НАУКЕ
НА 2009-2011 годы**

г. Москва

Работники, работодатели с участием Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» 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.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2009 – 2011 годы (далее - Соглашение) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в отрасли, включающий взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режимов труда и отдыха, занятости, социальных гарантий, льгот и компенсаций для работников, развития социального партнерства и иным вопросам, определенным сторонами с учетом интересов работодателей и государства.

1.2. Сторонами, заключившими настоящее Соглашение, являются: работники в лице их полномочного представителя - Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности (далее - Профсоюз);

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

Участником настоящего Соглашения является уполномоченный орган управления использования атомной энергии – Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом» (далее – Госкорпорация «Росатом»).

1.3. Стороны признают, что в ходе проведения реструктуризации отрасли возрастает роль и ответственность Работодателей, Профсоюза и Госкорпорации «Росатом» в обеспечении достойных социально-трудовых гарантий и повышения благосостояния работников отрасли, при этом вопросы социального партнёрства приобретают первостепенное значение.

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

Организации могут повышать для работников уровень установленных Соглашением гарантий.

1.5. Руководствуясь основными принципами социального партнерства (равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине

коллективных договоров, соглашений и др.), Союз работодателей и Профсоюз договорились:

1.5.1. Способствовать стабильной и успешной деятельности организаций.

1.5.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

1.6. Союз работодателей:

1.6.1. 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.

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

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

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

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

1.7. Профсоюз:

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

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

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

1.8. Госкорпорация «Росатом»:

1.8.1. Разрабатывает кадровую политику и единую политику по формированию системы оплаты труда и социальной защиты работников

отрасли и обеспечивает реализацию указанной политики.

1.8.2. 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.

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

1.8.4. Осуществляет деятельность по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов в области использования атомной энергии.

1.9. Работодатели, Профсоюз и Госкорпорация «Росатом»:

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

1.9.2. Организуют проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников отрасли, конкурсов на звание «Предприятие высокой культуры производства и организации труда», «Лучший работник охраны труда атомной отрасли» и др., в порядке, установленном соответствующими положениями о конкурсах.

2. 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 один раз 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:

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

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

2.3.2. На всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в части 1 настоящего пункта.

2.3.3. На Госкорпорацию «Росатом» Соглашение распространяется в части взятых на себя обязательств.

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

2.5. 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.

Направление предложения работодателям отрасли о присоединении к Соглашению осуществляется в соответствии с нормативным актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

3. Социальное партнерство в организациях

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

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

3.3. Смета расходования доли прибыли, остающейся в распоряжении организации и направленной на решение социальных вопросов, является приложением к коллективному договору.

3.4. 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 при необходимости - в Госкорпорацию «Росатом».

3.5. Работодатели:

3.5.1. Предоставляют выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, изменений организационных или технологических условий труда, влекущих за собой изменение трудовой функции работников, а также по другим вопросам, предусмотренным законодательством

Российской Федерации, учредительными документами организации, коллективным договором и настоящим Соглашением.

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работодатели:

4.1.1. 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.

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

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

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

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

5. Охрана труда

5.1. Принимая во внимание, что в условиях быстрого развития атомной энергетики важнейшее значение имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников отрасли и повышения степени защищенности населения и окружающей среды от радиационного воздействия, и, исходя из убеждения, что эти принципы получают свое выражение и развитие:

в создании на всех уровнях управления производством условий, при которых решения по безопасности реализуются с той же последовательностью, как и все другие решения по организации производства;

в постоянном совершенствовании технологических процессов, систем обеспечения и контроля ядерной и радиационной безопасности,

гарантирующих безопасность персонала и обеспечение безопасного статуса ядерных технологий Российской Федерации;

в развитии общественного контроля за созданием здоровых и безопасных условий труда,

Госкорпорация «Росатом», Работодатели и Профсоюз обеспечивают разработку и функционирование в организациях Отраслевой системы управления охраной труда.

5.2. Работодатели:

5.2.1. 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 организаций.

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

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

5.2.4. Осуществляют организацию поиска и применение новых типов оборудования, машин, механизмов, обеспечивающих безопасное ведение работ и снижение уровня вредных производственных факторов, воздействующих на работающих.

5.2.5. Разрабатывают и принимают по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций локальные нормативные правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения в области охраны труда.

5.2.6. Разрабатывают с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций комплексные планы по охране труда (соглашения по охране труда), которые должны быть неотъемлемой частью коллективных договоров, и финансируют работы по их выполнению.

5.2.7. Включают проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с нормативными документами в программы деятельности предприятий.

5.2.8. Направляют в Профсоюз и первичные профсоюзные организации извещения о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом, а также об авариях на производстве (в том числе и без повреждения здоровья работающих) и представляют им материалы расследования указанных выше происшествий.

5.2.9. Рассматривают с участием выборных органов первичной профсоюзной организации результаты расследования несчастных случаев на производстве для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

5.2.10. По графикам, разработанным с учетом предложений

первичных профсоюзных организаций, проводят обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за счет средств организаций, как правило, совместно с руководителями и специалистами организаций.

5.2.11. Включают представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в комиссии по приёвке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства.

5.2.12. Ежегодно представляют в первичные профсоюзные организации и в Профсоюз 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.

5.2.13. Заключают в организациях договоры добровольного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, занятых на тяжёлых работах, на работах с вредными или опасными, а также специальными условиями труда.

5.3. Профсоюз:

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

5.3.2. В целях защиты прав и интересов работников по вопросам условий труда и безопасности на производстве, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, осуществляет контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте.

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

5.3.4. Организует и проводит конкурс на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности». Финансирование конкурса обеспечивает Профсоюз.

5.4. Работодатели и первичные профсоюзные организации:

5.4.1. Организуют и обеспечивают эффективную работу комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц 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, их материальное и моральное поощрение.

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

5.5. Госкорпорация «Росатом»:

5.5.1. Организует разработку новых и пересмотр действующих отраслевых нормативных правовых актов по охране труда для организаций

атомной энергетики, промышленности и науки и утверждает их в установленном порядке по согласованию с Профсоюзом.

5.5.2. 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.

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

5.5.4. Организует и контролирует работу по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в организациях отрасли.

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

5.5.6. Обеспечивает методическое руководство службами охраны труда организаций.

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

5.5.8. Представляет в Профсоюз обобщённые сведения о состоянии условий труда, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях.

6. Оплата труда

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

6.2. Работодатели:

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

6.2.2. Устанавливают с 1 июля 2009 г. размер минимальной месячной тарифной ставки (оклада) работника 1-го разряда промышленно-производственного персонала для организаций всех форм собственности на

уровне 0,8 прожиточного минимума трудоспособного населения в субъектах Российской Федерации, на территории которых расположены организации, но не ниже достигнутого на момент подписания Соглашения.

Разрабатывают через коллективные договоры порядок поэтапного повышения минимального размера ставки (оклада) 1-го разряда и устанавливают его на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в субъектах Российской Федерации, на территории которых расположены организации до 1 января 2011 г.

6.2.3. Устанавливают минимальный размер начисленной заработной платы работникам 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 1,15 прожиточного минимума в субъектах Российской Федерации, на территории которых они расположены, с 1 июля 2009 г.

6.2.4. В течение 2009 года разрабатывают программы по увеличению удельного веса выплат, носящих постоянный характер, до уровня 60% в заработной плате рабочих и инженерно-технических работников. Перечень указанных выплат установлен приложением к Соглашению (приложение).

Для руководящего звена организаций отрасли и головных организаций может устанавливаться иное соотношение постоянной и переменной частей заработной платы, в зависимости от уровня должности работника и степени его влияния на конечный результат деятельности организации.

6.2.5. Обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы работника, включая индексацию заработной платы на индекс роста потребительских цен на товары и услуги, на основании данных Федеральной службы государственной статистики в порядке, предусмотренном коллективным договором.

Увеличение заработной платы свыше размеров, указанных в первой части данного пункта, обеспечивается при условии роста производительности труда.

6.2.6. 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).

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

В указанный период за работником сохраняется заработная плата в размере не менее двух третей средней заработной платы.

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

Действие пункта не распространяется на случаи, предусмотренные частью 2 статьи 142 ТК РФ.

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

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

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

6.3. Госкорпорация «Росатом»:

6.3.1. Разрабатывает рекомендации по единой политике формирования систем оплаты труда в организациях с учётом мнения Профсоюза.

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

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

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

6.4. Госкорпорация «Росатом», Профсоюз и Работодатели:

в целях количественной оценки дифференциации заработной платы между 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников организаций отрасли разрабатывают методику расчета дифференциации заработной платы, проводят мониторинг этого показателя в течении 2009 года в организациях и с 1 января 2010 г. решением Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливают его оптимальное значение.

7. Охрана здоровья, социальная защита, физкультурно-оздоровительная, культурно-просветительская и воспитательная работа

7.1. Госкорпорация «Росатом»:

7.1.1. Разрабатывает совместно с представителями работодателей и участием Профсоюза единую политику по формированию социальной защиты работников и на ее основе координирует разработку корпоративных социальных программ с определением источников их финансирования по следующим направлениям:

- охрана здоровья и медицинское обеспечение;
- обеспечение жильем;
- социальная поддержка ветеранов;
- социальная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства;
- физкультурно-оздоровительная, спортивно-массовая, культурно-просветительская и воспитательная работа;
- работа с молодежью.

Срок – 2009 год

7.1.2. Устанавливает совместно с представителями работодателей и с учетом мнения Профсоюза единые для организаций социальные стандарты в области добровольного медицинского страхования, негосударственного пенсионного обеспечения (страхования), санаторно-курортного лечения, медицинской реабилитации и оздоровления, обеспечения жильем работников и других направлениях их социальной поддержки.

Срок – 2009 год

7.2. Работодатели:

7.2.1. Предусматривают средства для реализации мероприятий и обязательств социальной направленности в размерах, определяемых коллективными договорами.

Доводят в срок до 1 января 2011 г. объемы средств, предусмотренных на мероприятия социальной направленности, до уровня не менее 12% от суммы расходов на оплату труда работников организаций.

Организации, превысившие указанный целевой параметр на 1 января 2009 г., сохраняют объем средств, направляемых на реализацию мероприятий социальной направленности на уровне не ниже достигнутого.

7.2.2. Принимают меры по сохранению, развитию и использованию в интересах работников организаций отрасли учреждений социально-культурного назначения с применением, в необходимых случаях, рыночных механизмов в их деятельности, новых видов хозяйствования, договорных отношений и других аналогичных форм работы.

7.2.3. Осуществляют мероприятия по охране здоровья работников на основе годовых и перспективных (до 2015 года) комплексных программ «Здоровье», которые включают в коллективные договоры в виде приложений.

7.2.4. С привлечением специалистов учреждений здравоохранения проводят учёт и анализ заболеваемости работников с временной утратой

трудоспособности и не реже 1 раза в год с участием профсоюзных организаций обсуждают состояние работы по профилактике и снижению заболеваемости.

7.2.5. Осуществляют санаторно-курортное лечение и оздоровление работников, исходя из следующих нормативов обеспечения путевками в санатории, – не менее 100 путевок в год на 1 тысячу работающих во вредных и (или) опасных условиях труда и 35 путевок в год на 1 тысячу работающих в нормальных условиях труда, выдаваемых на льготных условиях в порядке, определяемом коллективными договорами.

В этих целях активно используют отраслевые санатории: «Истра», «Ерино», «Джинал», «Бештау», «Жемчужина Кавказа», «Пятигорье», «Зелёный мыс».

7.2.6. Производят доплаты к пособию по временной нетрудоспособности работника для обеспечения возмещения утраченного заработка работника в случаях его временной нетрудоспособности продолжительностью свыше 14 календарных дней.

Порядок и размер доплат к пособиям по временной нетрудоспособности устанавливается коллективным договором.

7.2.7. Выплачивают единовременные пособия работникам в связи с уходом на пенсию впервые в зависимости от стажа работы и других условий, в том числе, с использованием в этих целях системы негосударственного пенсионного обеспечения.

Размер, порядок и условия выплаты единовременных пособий устанавливаются коллективным договором.

7.2.8. Предусматривают необходимые средства на дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение работников.

Реализацию негосударственного пенсионного обеспечения для работников осуществляют через уполномоченный пенсионный фонд.

7.2.9. Оказывают работникам содействие в реализации их прав в формировании накопительной части трудовой пенсии и предусматривают средства на финансирование дополнительных взносов на накопительную часть трудовой пенсии работников в паритетном размере в соответствии с коллективным договором, руководствуясь Федеральным законом от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

7.2.10. При отсутствии в организации добровольного страхования от несчастных случаев на производстве выплачивают единовременное пособие работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, при наличии вины работодателя или получившим профессиональное заболевание и ставшим в результате инвалидами: I группы – в размере, равном 100 минимальным месячным тарифным ставкам (окладам) работников, предусмотренным в организации; II группы – 50 минимальным месячным тарифным ставкам (окладам) работников, предусмотренным в

организации, III группы – 10 минимальным месячным тарифным ставкам (окладам) работников, предусмотренным в организации.

В случае гибели работника при осуществлении им профессиональной деятельности его семье выплачивается единовременное пособие, равное 120 минимальным месячным тарифным ставкам (окладам) работников, предусмотренным в организации.

При длительной временной нетрудоспособности (более 4 месяцев), наступившей непосредственно после и в связи с несчастным случаем на производстве при наличии вины работодателя, работнику выплачивается единовременная компенсация в размере не менее 5 минимальных месячных тарифных ставок (окладов) работников, предусмотренных в организации.

7.2.11. Производят единовременные денежные выплаты работникам в случаях:

- рождения или усыновления ребенка;
- регистрации брака работника (впервые);
- беременным женщинам на приобретение медикаментов и витаминов.

Производят ежемесячные выплаты работникам, находящимся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Размеры, порядок и условия выплат определяются в коллективном договоре.

7.2.12. Компенсируют работникам расходы по содержанию детей в детских дошкольных учреждениях в случаях, когда доход в семье не превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе в расчете на каждого члена семьи.

Порядок и размеры компенсаций определяются коллективным договором.

7.2.13. Предоставляют дополнительные кратковременные отпуска с сохранением средней заработной платы в связи с рождением детей, регистрацией брака, Днем знаний (1 сентября), смертью близких родственников, женщинам, воспитывающим двух и более несовершеннолетних детей, и другими социально значимыми и трудными жизненными ситуациями.

Продолжительность отпусков, условия и порядок их предоставления устанавливаются коллективным договором.

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

7.2.15. По заявлению работников обеспечивают детей, нуждающихся в оздоровлении, льготными путевками в детские оздоровительные учреждения, взимая с родителей не более 20% стоимости путевок.

Малообеспеченным работникам (в случае, если доход в семье не превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе в расчете на каждого члена семьи), имеющим двух

и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям предоставляют путевки без оплаты.

7.2.16. Перечисляют на счет соответствующих первичных профсоюзных организаций денежные средства для проведения физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью в размере не менее 0,35% от суммы расходов на оплату труда работников организаций, с последующим достижением к 2011 году 0,5%.

Конкретные размеры и порядок расходования указанных средств устанавливаются коллективным договором.

7.2.17. Организуют и совершенствуют питание работников (рациональное, диетическое, лечебно-профилактическое), а также осуществляют дотации работникам на частичную оплату питания в порядке, определяемом коллективным договором.

7.3. Профсоюз:

участвует в разработке и реализации мероприятий по охране здоровья работников, медицинскому обеспечению, санаторно-курортному лечению и медицинской реабилитации работающих, добровольному медицинскому страхованию и негосударственному пенсионному обеспечению, а также других мероприятий в социальной сфере.

8. Занятость

8.1. 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.

8.2. Работодатели:

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

предлагают увольняемым работникам в соответствии с трудовым законодательством другую работу и (или) предоставляют возможность переобучения в порядке, предусмотренном коллективным договором;

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

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

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;

в порядке, предусмотренном коллективным договором, гарантируют работникам после увольнения до их трудоустройства (но не более шести месяцев) сохранение права пользования лечебными учреждениями ФМБА России, а их детям - дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной организации;

изыскивают средства и осуществляют дополнительные выплаты к выходному пособию сокращаемого работника в порядке и размере, определенном коллективным договором организации;

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 первичных профсоюзных организаций.

9. Работа с молодёжью

9.1. Работодатели:

9.1.1. Предоставляют в порядке, установленном коллективным договором, беспроцентные займы или осуществляют оплату обучения в высших и средних специальных учебных заведениях молодым гражданам Российской Федерации, направленным на обучение организациями на основании соответствующих договоров в рамках программ целевой подготовки специалистов, формируемых в организациях.

В период обучения указанных лиц ежемесячно производят им доплату к стипендии в размере не менее 50 процентов, при наличии хороших или отличных показателей в учебе, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

9.1.2. Выплачивают молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере не менее одной тарифной ставки (оклада) на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом.

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

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

9.1.4. Определяют в структуре подразделений по работе с персоналом организаций должностных лиц, в перечне функциональных обязанностей которых должна быть обозначена работа с молодёжью, в том числе: профориентация, профессиональное и социальное развитие, а в организациях, с численностью молодых работников свыше семисот человек, выделяют (вводят) в штатном расписании соответствующую должностную единицу.

9.1.5. Разрабатывают в первом полугодии 2009 г. структурную схему обеспечения молодых работников жильём, учитывающую возможности применения ипотечного кредитования.

9.2. Работодатели и Профсоюз:

9.2.1. Вносят в коллективные договоры и соглашения разделы «Работа с молодёжью».

9.2.2. Завершают в первом полугодии 2009 г. разработку «Концепции молодёжной работы в Государственной корпорации «Росатом» и её организациях», определив источники финансирования.

9.2.3. Разрабатывают совместно с молодёжными структурами централизованные и локальные программы реализации указанной молодёжной работы.

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

* Молодой работник – работник организации в возрасте до 35 лет.

10. Работа с ветеранами.

10.1. Взаимоотношения Работодателей с ветеранскими организациями осуществляются на основе заключаемых соглашений о сотрудничестве.

10.2. Работодатели:

ежегодно планируют целевые денежные средства на работу ветеранских организаций и ежегодно определяют источники финансирования.

11. Гарантии прав Союза работодателей

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

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

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

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

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

12. Гарантии прав профсоюзных органов

12.1. Работодатели:

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

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

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

12.1.3. Обеспечивают участие представителя выборного профсоюзного органа в заседаниях балансовой комиссии, рассматривающей итоги работы организации за год.

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

12.2.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов

и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, за исключением увольнения в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, без предварительного согласия профсоюзных органов, членами которых они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящих профсоюзных органов организаций, а руководители профсоюзных организаций - президиума ЦК Профсоюза.

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

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

12.2.3. Члены выборных 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 в профсоюзные органы:

12.3.1. Работникам, освобожденным от работы в организациях в связи с 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) вышеназванным работникам рекомендуется предоставлять с учетом мнения председателя Профсоюза.

12.3.2. Освобожденным профсоюзным работникам, избранным в орган профсоюзной организации, а также штатным работникам профкомов выплачиваются общие виды премирования, на них распространяются 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, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных 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.

13. 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.

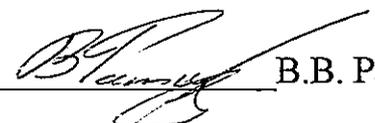
13.5. Организации, не обеспечившие в течение 4-х месяцев с момента подписания настоящего Соглашения выполнение пунктов Соглашения, направляют в адрес Союза работодателей, Профсоюза и Госкорпорации «Росатом» информацию о причинах невыполнения Соглашения.

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

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

Настоящее Соглашение подписали:

Председатель правления
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
«Союз работодателей атомной
промышленности, энергетики и
науки России», заместитель
генерального директора
Госкорпорации «Росатом»

 В.В. Ратников

«13» 02 2009 г.



Председатель Российского
профессионального союза
работников атомной
энергетики и промышленности

 И.А. Фомичёв

«13» 02 2009 г.



Приложение
к Отраслевому соглашению
по атомной энергетике,
промышленности и науке
на 2009-2011 годы

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 учётом 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 учёную степень.
7. Районный коэффициент на указанные выше выплаты.
8. С учётом 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 определённый период времени – месяц, квартал, полугодие, год.