

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОАО «Воркутауголь» (далее по тексту – Организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей и заключённым в соответствии с Федеральным отраслевым соглашением по угольной промышленности Российской Федерации на период с 01.04.2013 года по 31.03.2016 года (далее по тексту – ФОС).

1.2. Сторонами настоящего Договора (далее по тексту – Стороны) являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора филиала ЗАО «Северсталь-Ресурс» в г.Воркута, Генерального директора ОАО «Воркутауголь» Ефанова Сергея Владимировича (далее по тексту – Работодатель);

- работники Организации в лице их представителей (далее по тексту – Профсоюзы) - первичных профсоюзных организаций Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности (далее по тексту - Росуглепроф) и Независимого профсоюза горняков России (далее по тексту - НПГ), действующих в ОАО «Воркутауголь», и их уполномоченных в установленном порядке представителей: председателя Воркутинской территориальной организации Росуглепрофа Куревского Анатолия Петровича и председателя территориальной организации НПГ России г.Воркуты Гашигулина Рамиля Сулеймановича.

1.3. Предметом Договора является обеспечение Сторонами выполнения взятых на себя обязательств по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, затрагивающих права и интересы работников Организации, а также освобожденных выборных и наемных работников Профсоюзов.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников ОАО «Воркутауголь» и освобожденных выборных и наемных работников Росуглепрофа и НПГ.

1.5. Отдельные положения Договора распространяют свое действие на социально незащищенную категорию лиц - неработающих пенсионеров и инвалидов, ранее работавших в Организации; работников, уволенных из ОАО «Воркутауголь» в связи с сокращением численности или штата работников и состоящих на учёте в службе занятости; членов семей погибших или умерших работников.

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюзов, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации Росуглепрофа или НПГ представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам коллективных, индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данным Договором в пункте 9.2.4.

1.7. Договор вступает в силу с 1 января 2014 года и действует в течение трех лет.

За три месяца до истечения установленного срока Стороны принимают решение о продлении действия Договора на срок не более трех лет или о заключении нового Договора.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ОАО «Воркутауголь», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ОАО «Воркутауголь».

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности ОАО «Воркутауголь» любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. В ОАО «Воркутауголь» применительно к конкретным условиям настоящий Договор по согласованию с соответствующими органами Профсоюзов дополняется приложениями общего (для всех структурных подразделений и филиалов) и внутреннего (для отдельного структурного подразделения, филиала) действия.

К приложениям общего действия относятся:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- баланс рабочего времени (производственный календарь);
- продолжительность всех установленных видов отпусков (включая дополнительные, установленные в соответствии с законодательством и Договором), с выделением всех производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (по каждому структурному подразделению, филиалу данное приложение оформляется отдельным документом);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 7 календарных дней (по каждому структурному подразделению, филиалу данное приложение оформляется отдельным документом);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов в связи с тяжелыми и вредными условиями труда;
- нормы выдачи спецодежды, других средств индивидуальной защиты и сроки их носки;
- положения о комиссиях (по трудовым спорам, по охране труда, по социальному страхованию и т.п.), действующих в ОАО «Воркутауголь» (структурных подразделениях и филиалах);
- положение об оплате труда и положение о премировании работников (если в данные положения не вносятся изменения, то при заключении будущих Договоров они в имеющемся виде сохраняются как приложения к ним, то есть повторные утверждения, согласования и ознакомления работников с данными документами не производятся);
- другие приложения (при необходимости).

К приложениям внутреннего действия относятся:

- режимы работы подразделений (участков, цехов, служб); продолжительность ежедневной работы (смены) работников по рабочим местам, с указанием специальных перерывов, если таковые обусловлены технологией и организацией производства и труда, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов; продолжительность рабочей недели всех категорий работников;
- комплексные планы улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, имеющие единый формат;
- перечень работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты работникам за условия труда;
- нормативы времени, связанные с производством;
- график доставки работников (на территории структурного подразделения и до рабочих мест);
- другие приложения (при необходимости).

1.10. ОАО «Воркутауголь» (структурными подразделениями, филиалами) принимаются локальные акты общего действия и локальные акты внутреннего действия.

К локальным актам общего действия относятся акты, принятые на уровне ОАО «Воркутауголь» по согласованию с Воркутинской территориальной организацией Росуглепрофа и территориальной организацией НПГ России г. Воркуты. Принятый локальный акт общего действия распространяется на ОАО «Воркутауголь», его структурные подразделения, филиалы с даты, оговоренной в соответствующем документе.

К локальным актам внутреннего действия относятся акты, принятые на уровне структурных подразделений, филиалов ОАО «Воркутауголь» по согласованию с соответствующими первичными профсоюзными организациями Росуглепрофа и НПГ.

Принятый локальный акт внутреннего действия распространяется только на работников того структурного подразделения (филиала), которое разработало и подписало его, с даты, оговоренной в соответствующем документе.

Сторонами Договора могут быть приняты локальные акты по любым вопросам, затрагивающим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.

Принятие локального нормативного акта общего действия отменяет действие локального нормативного акта внутреннего действия в полном объеме с даты, оговоренной в соответствующем документе, если положения локального нормативного акта внутреннего действия противоречат принятому локальному нормативному акту общего действия.

1.11. Нормативные акты, действующие на момент подписания данного Договора и не противоречащие Федеральному отраслевому соглашению по угольной промышленности Российской Федерации на период с 01.04.2013 года по 31.03.2016 года и настоящему Договору, применяются в полном объеме до внесения в них изменений или отмены.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Стороны выстраивают свои отношения на принципах социального партнерства, которое представляет собой способ совмещения интересов работников и Работодателя, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания.

2.1 Стороны обязуются соблюдать следующие принципы социального партнерства:

- доверительное сотрудничество и предупреждение социальных конфликтов;
- уважение взаимных интересов;
- согласование своих позиций и действий по вопросам, связанным с осуществлением мероприятий по повышению экономической эффективности деятельности Организации, являющейся базой для обеспечения выполнения ФОС и Договора;
- соблюдение Сторонами (их представителями) норм действующего законодательства Российской Федерации и выполнение обязательств по ФОС и Договору;
- ответственность Сторон (их представителей) за невыполнение по их вине ФОС и Договора.

2.2 Работодатель признаёт Профсоюзы как равноправного представителя работников в рамках настоящего Договора.

2.3 Стороны устанавливают следующие основополагающие формы социального партнерства:

2.3.1 Проведение взаимных консультаций представителей Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, выполнения Договора.

2.3.2 Обеспечение Работодателем (его представителями) участия представителей работников в разработке и осуществлении планов социально-экономического развития ОАО «Воркутауголь» и других социально значимых документов.

2.3.3 Согласование с выборными органами первичных или территориальных организаций Профсоюзов проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые права и связанные с ними социально-экономические интересы работников Организации (структурных подразделений) в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Договору.

2.3.4 Участие представителей Профсоюзов в работе органов управления Организацией при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией настоящего Договора.

2.3.5 Представление Сторонами (их представителями) в согласованном порядке и объемах взаимной информации по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы работников.

2.3.6 Обеспечение участия представителей Сторон в рассмотрении вопросов, не включенных в Договор, но представляющих взаимный интерес.

2.3.7 Формирование органов по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, по контролю за выполнением Договора, урегулированию возникающих споров в рамках комиссий по ведению коллективных переговоров по разработке и заключению Договора, внесению дополнений и изменений.

2.4 Стороны обязуются совместно добиваться:

- достижения высокопроизводительного труда и повышения эффективности производства;
- обеспечения роста реальной заработной платы и совершенствования ее структуры;
- создания безопасных условий труда работников.

2.5 Стороны гарантируют выполнение Договора в Организации (структурных подразделениях).

Стороны обязуются ознакомить работников с настоящим Договором путем распространения его в Организации и структурных подразделениях (цехах, участках, службах).

Стороны обеспечивают упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Организации (структурных подразделениях), а также принимают оперативные меры по рассмотрению и разрешению возникших коллективных трудовых споров в Организации (структурных подразделениях).

Стороны обязуются проводить собрания (конференции) работников Организации (структурных подразделений):

- с обязательным рассмотрением итогов выполнения Сторонами за определенный период настоящего Договора;
- рассмотрением информации Работодателя (его представителей) о состоянии и перспективах развития; о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний; о решении социальных вопросов.

2.6 Источниками финансирования положений Договора являются средства Организации, получаемые в результате ее финансово-хозяйственной деятельности, а также средства государственной поддержки, выделяемые из федерального бюджета, бюджета Республики Коми, внебюджетных фондов и других источников.

2.7 Работодатель (его представители) обязуются:

- выполнять Договор;

- обеспечивать источники финансирования, для чего при планировании очередного финансового периода Работодатель предусматривает денежные средства, необходимые для реализации в полном объеме настоящего Договора;
- обеспечивать для работников прозрачность проводимой социально-экономической политики в Организации;
- своевременно обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей и выполнения норм труда;
- выплачивать в полном размере и в установленные сроки причитающуюся работникам заработную плату и другие выплаты, установленные законодательством и Договором;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать достойные условия труда, отвечающие требованиям промышленной санитарии и охраны труда;
- обеспечивать сохранность личных вещей работников в гардеробах и раздевалках производственных бань, возмещать ущерб, в случае хищения (кроме денег и драгоценностей) в месячный срок после окончания служебного расследования;
- в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации принять меры к должностному лицу, по вине которого нарушаются или не выполняются условия Договора;
- соблюдать установленные действующим законодательством Российской Федерации, ФOS и Договором права организаций Профсоюзов;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, ФOS и Договором.

2.8 Профсоюзы обязуются:

- содействовать эффективной работе Организации (структурных подразделений) и мобилизации трудовых коллективов на выполнение согласованных мероприятий, направленных на преодоление возникающих социально-экономических проблем и снижению социальной напряженности;
- не организовывать в период действия Договора забастовок по включенным в него вопросам при условии выполнения Работодателем обязательств;
- при содействии Работодателя принимать практические меры по организации профсоюзного контроля за соблюдением законодательства по охране труда на рабочих местах;
- проводить разъяснительную работу в трудовых коллективах и средствах массовой информации о положении дел в Организации (структурных подразделениях) и социальном партнерстве, о правах и обязанностях работников.

2.9 Стороны обязуются в месячный срок с момента представления рассматривать проекты нормативных правовых актов для реализации Договора.

2.10 Работники, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проектов Договоров, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Работодателя на срок работы комиссии, но не более трех месяцев.

Командировочные расходы, связанные с участием полномочных представителей работников в коллективных переговорах, компенсируются за счет Работодателя по нормам, действующим в Организации.

2.11 В целях динамичного и эффективного развития Организации Стороны применяют следующие критерии эффективности системы социального партнерства:

- улучшение организации производства и условий труда;
- обеспечение стабильного уровня занятости в Организации;
- снижение остроты социальных конфликтов и пути их разрешения;
- соблюдение действующего законодательства, выполнение ФОС и Договора.

По итогам года Стороны, руководствуясь установленными Договором критериями эффективности социального партнерства, совместным решением определяют социально ответственного и добросовестного руководителя Организации (структурного подразделения) и организуют торжественное награждение победителей.

В 3-х месячный срок, после подписания Договора, стороны разрабатывают конкретные показатели для реализации данного пункта.

2.12 Стороны договорились, в целях популяризации профессии шахтера, ежегодно обеспечивать проведение торжественного празднования «Дня шахтера» по согласованным программам.

2.13 В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, ФОС и настоящим Договором, представители Работодателя по запросу соответствующих органов Профсоюзов предоставляют им информацию по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- оплаты и нормирования труда;
- режима труда и отдыха;
- охраны труда и техники безопасности;
- введения технологических и организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- санаторно-курортного оздоровления работников и членов их семей;
- по другим вопросам, предусмотренным законодательством РФ, ФОС и настоящим Договором;
- реорганизации, прекращения деятельности и ликвидации Организации (структурных подразделений и производств).

Соответствующий орган Профсоюзов несет ответственность в рамках действующего законодательства Российской Федерации за разглашение предоставленной информации, содержащей государственную и коммерческую тайны.

2.14. Постоянный контроль за исполнением Договора осуществляется Сторонами, для чего Стороны обязуются:

- разработать в случае необходимости и осуществить организационные мероприятия по его выполнению;
- предоставлять друг другу необходимую информацию по согласованному перечню;
- осуществлять один раз в полугодие проверку хода выполнения Договора.

2.15. Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации за выполнение обязательств по Договору. Не допускается односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение условий Договора.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения в Организации регулируются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, ФОС и Договором, а также трудовыми договорами.

3.2. Основанием возникновения трудовых отношений в Организации является трудовой договор. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (в дальнейшем - ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также ФОС и настоящим Договором.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника на срок не более 5 лет только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предъявляемым ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть дополнены и изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

При заключении трудового договора с работником Работодатель или его полномочный представитель обязан:

- ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Организации (структурном подразделении) и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника; наличием вредных и опасных для здоровья производственных факторов;
- проинструктировать работника по правилам пожарной безопасности и охраны труда.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.3. В трудовые договоры, заключаемые с Руководителями Организации (структурных подразделений), включаются положения о выполнении ими ФОС и настоящего Договора.

3.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем по согласованию с соответствующими органами Росуглепрофа и НППГ.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Не допускается отвлечение руководителей и специалистов на неквалифицированные работы.

3.6. Работодатель не вправе отказать в приеме на работу инвалиду, получившему в Организации (структурном подразделении) инвалидность вследствие производственной травмы или профзаболевания, независимо от перерыва в работе, при наличии вакантных мест по профессии (должности), на которую претендует инвалид, и отсутствии медицинских противопоказаний.

3.7. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных абзацами 6 и 7 настоящего пункта.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а

в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в абзаце 6 настоящего пункта. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных абзацами 6 и 7 настоящего пункта, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.8. При увольнении работника выдача трудовой книжки производится в день увольнения.

За время задержки выдачи трудовой книжки по вине Работодателя работнику выплачивается средний дневной заработок за каждый день задержки.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работнику направляется уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3.9. В случае изменения наряда в течение смены непосредственный руководитель работ (лицо надзора) обязан уведомить диспетчера Организации (структурного подразделения) и произвести запись об изменении наряда в наряд - путевке и (или) книге выдачи нарядов. Диспетчер производит соответствующую запись в журнале.

3.10. Трудовые споры, возникающие между работниками и Работодателем по вопросам применения законодательства Российской Федерации о труде, ФОС и настоящего Договора, а также условий трудового договора, рассматриваются

Комиссией по трудовым спорам (в дальнейшем – КТС), действующей в Организации в соответствии с законодательством.

3.11. Работодатель предусматривает на срок действия настоящего Договора ежегодно квотирование рабочих мест для выпускников профессионально-технических учебных заведений (училищ, лицеев), Воркутинского горно-экономического колледжа, Ухтинского государственного технического университета по специальностям горного профиля.

3.12. При необходимости Работодатель организует на базе филиала Ухтинского государственного технического университета занятия по повышению квалификации руководителей и специалистов.

3.13. В целях социальной защиты подростков Работодатель предоставляет им возможность работать во время летних каникул в Организации (структурных подразделениях) на тех работах, на которых в соответствии с законодательством разрешается труд несовершеннолетних с соблюдением норм трудового законодательства.

IV. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в г. Воркута, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации, ФОС и Договором. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.2. Продолжительность рабочего времени работников, занятых на подземных работах, не может превышать 30 часов в неделю, для работников, занятых на других работах с вредными и опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю.

По соглашению сторон, подписавших данный Договор, может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной действующим законодательством Российской Федерации для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной действующим законодательством Российской Федерации, и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3. В состав рабочего времени горных мастеров, кроме периода занятости на подземных работах, включается время выдачи наряда и отчета о работе, при этом нормальная продолжительность рабочего времени для данной категории работников не может превышать 35 часов в неделю.

4.4. Для обеспечения исполнения Работником трудовых обязанностей предусматриваются мероприятия перед началом и после окончания смены (время, связанное с производством), включающие в себя:

- получение наряда (выдачу наряда) и отчет о его выполнении;
- санитарно-бытовое обслуживание (нахождение в АБК для переодевания и помывки в бане; получение и сдачу средств индивидуальной защиты, приборов контроля и светильника; получение питьевой воды, горячего питания или сухого пайка и т.п.);
- отметка в табельной перед спуском в шахту и после выезда на поверхность;
- передвижение к стволу и обратно на поверхности шахты (для открытых горных работ – к месту работы и обратно) или передвижение до удаленных участков спецтранспортом;
- ожидание спуска в шахту и подъема из шахты (с момента прихода к стволу до момента входа в клеть);
- передвижение по стволу;
- передвижение от ствола к месту работы и обратно в подземных выработках:
- передвижение от места получения наряда к месту работы и обратно на разрезах;
- послесменная реабилитация в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- прохождение предсменных и послесменных медицинских осмотров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- прохождение проверок на выявление возможного состояния алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

4.5. Нормативы времени, связанного с производством, разрабатываются на основе данных хронометражных наблюдений и утверждаются Работодателем по согласованию с соответствующими органами Росуглепрофа и НППГ.

Время, связанное с производством, суммарно должно составлять не более двух часов в смену.

4.6. Для работников участков (служб) с непрерывным режимом работ по обеспечению жизнедеятельности Организации (структурного подразделения), устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В случаях, когда невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день (в том числе на подземных работах), переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

При составлении графиков сменности должны предусматриваться:

- ежедневный (междусменный) отдых длительностью не менее двойной продолжительности работы в предшествующей отдыху смене;

- еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов;
- равномерное чередование работников по сменам.

При этом во всех случаях точками отсчета являются: нормативное время окончания смены и нормативное время начала следующей смены.

4.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Организации (структурного подразделения).

На тех работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работникам должна быть предоставлена возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, при необходимости, места для отдыха и приема пищи, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

В течение смены работники имеют право на перерывы для отдыха и личных надобностей через равные интервалы, предусмотренные для данного вида работ в соответствии с действующими нормативными документами и законодательством. Суммирование этих перерывов не допускается.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам производится по распоряжению Работодателя в соответствии с действующим законодательством, с обязательным уведомлением диспетчера Организации (структурного подразделения).

Работодатель должен принимать своевременные меры, направленные на ограничение указанных работ.

К сверхурочным работам не могут привлекаться работники, имеющие стаж работы по данной специальности менее одного года.

На работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника двух часов в течение двух дней подряд с оплатой в двойном размере.

Порядок привлечения работников к сверхурочным работам и компенсации за работу устанавливается в регламенте, утверждаемом руководителем Организации по согласованию с Росуглепрофом и НППГ.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.

Порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и компенсации за работу устанавливается в регламенте, утверждаемом руководителем Организации по согласованию с Росуглепрофом и НППГ.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие производство, участок, цех, служба), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель обеспечивает работнику еженедельный непрерывный отдых не менее 36 часов.

- 4.10. По согласованию с соответствующими органами Росуглепрофа и НПГ:
- утверждаются графики сменности;
 - устанавливается порядок введения суммированного учета рабочего времени;
 - устанавливается перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах;
 - устанавливается очередность предоставления отпусков, с согласия работника допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год, а также деление его на части.

4.11. Доставка работников на работу и обратно осуществляется утепленным и технически исправным транспортом Организации, по согласованным с ГИБДД маршрутам движения, за счет средств Работодателя, если жилье работника находится на расстоянии более 3 км (1 км в зимний период с 01 октября по 30 апреля) от Организации (структурного подразделения) и отсутствует общественный транспорт от места жительства работника до места работы в необходимые часы доставки.

Время на доставку от места жительства работника до места работы и обратно определяется графиком и не должно превышать двух часов сверх установленной в Организации продолжительности рабочей смены на поверхности, а для подземных работников - двух часов сверх времени от начала наряда до момента выхода из бани по окончании работы.

Доставка работников на территории Организации (структурного подразделения) и до рабочих мест осуществляется утепленным и технически исправным спецтранспортом.

4.12. Отдельным категориям работников может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым эти 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 в Организации (структурном подразделении) Работодателем по согласованию с соответствующими органами Росуглепрофа и НПГ.

В случае привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие праздничные дни им производится компенсация в соответствии с пунктом 6.19. Договора.

4.13. О начале простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера: поломки оборудования, несвоевременной подготовки фронта работ, приостановки работ вследствие нарушения требований охраны труда и др.) работник обязан сообщить непосредственному руководителю или диспетчеру Организации (структурного

подразделения). Руководитель подразделения (участка, цеха, службы) фиксирует факт простоя в книге нарядов, диспетчер – в книге простоев.

4.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

4.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в Воркуте, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

4.16. Работодатель обеспечивает социальные гарантии работающим в Организации женщинам:

- беременным женщинам – в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению осуществляется перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Работодателя.

4.17. Последнее воскресенье августа - профессиональный праздник «День шахтера» - нерабочий день, за исключением служб с непрерывным режимом работ по обеспечению жизнедеятельности Организации (структурного подразделения).

V. ОТПУСКА

5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, ФОС и настоящим Договором по графику, утверждаемому Работодателем и согласованному с соответствующими органами Росуглепрофа и НППГ.

Не реже одного раза в три года работнику предоставляется отпуск в летний период с учетом, что не менее 1/2 отпуска приходится на период с 01 июня по 31 августа.

5.2. Работодатель предоставляет и оплачивает ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на подземных работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за фактически отработанное в этих условиях время, в соответствии с ТК РФ и локальными нормативными актами Организации, из расчета:

- 1) За работу в подземных условиях, при условии отработки годовой нормы рабочего времени в данных условиях рабочим, руководителям и специалистам с полным рабочим днем под землей, руководителям и специалистам, чья работа связана с нахождением в подземных условиях – до 30 календарных дней за год.

2) За работу с вредными условиями труда (сверх отпуска за работу в подземных условиях труда), из расчета отработки годовой нормы рабочего времени в данных условиях, с учетом количества вредных производственных факторов (согласно аттестационной карты) и количества дней отпуска за тот или иной фактор по перечню, приведенному ниже:

- до 7 календарных дней за год – за один 7-дневный фактор для всех категорий работников;
- до 14 календарных дней за год – за два 7-дневных или один 14-дневный фактор для всех категорий работников;
- до 17 календарных дней за год – за два фактора (один 7-дневный и один 14-дневный), либо за 3 и более любых фактора для работников поверхностной группы;
- до 19 календарных дней за год – за два фактора (один 7-дневный и один 14-дневный), либо за 3 и более любых фактора для работников подземной группы.

Перечень вредных производственных факторов, за работу с которыми предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- угольная, породная пыль - 7 к/дней;
- пыль, содержащая двуокись кремния - 14 к/дней;
- загазованность (метан, углекислый, угарный газ, сероводород и сернистый газ) - 7 к/дней;
- вибрация - 7 к/дней;
- обводненность горных выработок и работа в стволах (под стволом) - 7 к/дней;
- шум - 7 к/дней;
- температура воздуха более + 26 градусов - 14 к/дней.

Количество дней дополнительных отпусков работникам, занятым на подземных работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по каждому виду дополнительного отпуска рассчитывается по формуле:

$N_{\text{факт кд до}} = (N_{\text{тах кд до}} : T_{\text{год}}) \times T_{\text{факт}}$, где:

$N_{\text{факт кд до}}$ – расчетное количество календарных дней дополнительного отпуска;

$N_{\text{тах кд до}}$ – максимальное количество календарных дней дополнительного отпуска, которое работник может теоретически заработать при условии отработки в соответствующих условиях годовой нормы рабочего времени;

$T_{\text{год}}$ - годовая норма рабочего времени;

$T_{\text{факт}}$ - время фактически отработанное работником в соответствующих условиях за расчетный период.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска включается время простоя не по вине работника, оформленное в установленном порядке, при условии нахождения работника во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с Постановлением

ОАО «Воркутауголь» и профсоюзов угольной отрасли г. Воркута от 04.06.2002 №10/пр.16.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.5. Работникам, работающим в городе Воркута (как в районах Крайнего Севера), в качестве компенсации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня.

5.6. Дата ухода в отпуск в пределах месяца определяется работником совместно с Работодателем не позднее, чем за две недели до начала месяца, в котором графиком предусмотрен отпуск. Дата ухода в отпуск в мае-июне определяется не позднее, чем за 45 дней до начала месяца, в котором предусмотрен отпуск.

5.7. В случае, если начало отпуска работника по графику совпадает с датой путевки на санаторно-курортное лечение, Работодатель переносит дату ухода в отпуск с учетом времени проезда к месту лечения.

Если работнику, нуждающемуся в лечении по направлению медицинского учреждения, путевка на санаторно-курортное лечение выделяется:

- Работодателем или профсоюзным комитетом – работнику, по его заявлению, в счет очередного отпуска предоставляются дни в количестве, указанном в путевке, а также дни для проезда к месту лечения и обратно;

- Фондом социального страхования – работнику, по его заявлению, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве дней, указанных в путевке (согласно приказу ФСС), а также дней, необходимых для проезда к месту лечения и обратно. Оплата расходов производится за счет средств Фонда социального страхования.

5.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Средний дневной заработок для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется исходя из 12-ти календарных месяцев.

В случае задержки выплаты отпускных, по письменному заявлению работника, отпуск переносится на другой срок, согласованный с работником, при этом администрация Организации (структурного подразделения) обеспечивает работника на период задержки отпуска рабочим местом.

5.9. В случае переноса отпуска по инициативе Работодателя с согласия работника или при невыплате отпускных, работнику возмещается материальный ущерб, возникший вследствие этого переноса (разница между стоимостью билетов на транспорт и их сдаточной стоимостью, сумма брони за место в гостинице и иные фактические расходы, подтвержденные соответствующими документами).

5.10. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан предоставить (помимо предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации случаев) отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней, либо дни ежегодного оплачиваемого отпуска без учета графика отпусков в связи с наступлением следующих событий:

- вступления в брак работника или его детей (в случае если брак заключается впервые);
- отцу – при рождении ребенка;
- смерти членов семьи (супруга, супруги, родителей, детей, родных братьев, сестер).

Работнику – одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) учащихся младших классов (1-4 класс), предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы первого сентября (другое число первого дня учебного года).

5.11. По письменному заявлению работника Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы сроком до трех календарных дней в случаях:

- юбилейная дата (50, 60, 70-летие);
- проводы сына на срочную военную службу.

5.12. Работнику:

- имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,

по письменному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по заявлению работника присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется работником отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Работнику, имеющему официальный вызов из медицинского учреждения (на медицинское переосвидетельствование), находящегося за пределами города Воркута, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

5.13. Работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

5.14. Работникам, успешно обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в связи с обучением, а также оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно в размерах, установленных п. 8.1.8. Договора.

Ежегодные оплачиваемые отпуска указанным работникам по их желанию предоставляются в любое время года, но в летний период – в соответствии с пунктом 5.1. настоящего Договора.

5.15. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования горного профиля, имеющих государственную аккредитацию, по заявлению предоставляется один свободный от работы день в месяц без сохранения заработной платы.

VI. ОПЛАТА И МОТИВАЦИЯ ТРУДА

6.1. Системы оплаты труда устанавливаются руководителем Организации (структурного подразделения) по согласованию с соответствующими органами Росуглепрофа и НПГ.

Для усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности производства и качества работы (продукции), выполнении плановых заданий и договорных обязательств применяются стимулирующие системы премирования и другие формы материального поощрения.

6.2. В целях обеспечения роста заработной платы Стороны договорились производить увеличение тарифных ставок и окладов:

- в 2014 году – ежеквартально (с 01 января, с 01 апреля, с 01 июля, с 01 октября), исходя из индекса роста потребительских цен за предыдущий квартал на основании данных Федеральной службы государственной статистики и коэффициента 1,0 нарастающим итогом;
- с 01.01.2015 – на индекс роста потребительских цен за четвертый квартал 2014 года на основании данных Федеральной службы государственной статистики и коэффициента 1,0 нарастающим итогом;
- с 01.04.2015 – на прогнозируемый индекс роста потребительских цен на 2015 год на основании данных Федеральной службы государственной статистики и коэффициента 1,0 нарастающим итогом;
- с 01.04.2016 – на прогнозируемый индекс роста потребительских цен на 2016 год на основании данных Федеральной службы государственной статистики и коэффициента 1,0 нарастающим итогом.

В случае если фактическая инфляция 2015 года была выше прогнозируемой, то с 01 апреля 2016 года увеличение производится на прогнозируемый индекс роста потребительских цен на 2016 год на основании данных Федеральной службы государственной статистики и коэффициента 1,0 нарастающим итогом, с

доначислением разницы между фактической инфляцией 2015 года и прогнозируемой.

Размер минимальных месячных тарифных ставок (окладов) всех профессионально-квалификационных групп работников, видов деятельности и работ, включая непроизводственную сферу, установить с сохранением пропорций в уровнях тарифных ставок (окладов) и межразрядных коэффициентов, применяемых в ОАО «Воркутауголь».

6.3. Начиная с 2015 года, при повышении в прошедшем году производительности труда, один раз в год (в первом квартале) рассматривать вопрос об увеличении заработной платы.

6.4. Работодатель обеспечивает долю условно-постоянной составляющей в структуре платы за труд работников не менее 70% (анализ производится по профессионально-квалификационным группам работников основных и вспомогательных производств).

Стороны договорились о структуре условно-постоянной и условно-переменной частей заработной платы работников.

Под условно-постоянной частью заработной платы следует понимать следующие выплаты:

- оплату по тарифным ставкам (месячным окладам) в соответствии с присвоенным квалификационным разрядом;
- оплату по сдельным расценкам (в том числе сдельный приработок);
- оплату нормативного времени передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно, оплату нормативного времени доставки от места получения наряда до места работы;
- оплату времени, связанного с производством;
- доплаты, устанавливаемые к тарифным ставкам (месячным окладам), такие как: доплата за работу в ночное и вечернее время, доплата за работу в ремонтно-подготовительную смену, за работу во вредных условиях труда, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за руководство бригадой (звеном), за классность и т.п.;
- надбавки, устанавливаемые к тарифным ставкам (месячным окладам) либо фиксированной суммой, такие как: надбавка за профессиональное мастерство, за высокую квалификацию, за соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности и т.п.;
- оплату дополнительно отработанного времени: оплата сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни, доплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни, определенные установленным графиком выходов работника;
- оплату льготных часов женщинам на часовых тарифных ставках, работающим в районах Крайнего Севера;
- надбавку за стаж работы в организации, в том числе выплату за выслугу лет и т.п.;

- оплату 1/21 МРОТ рабочим на часовых тарифных ставках, которые не привлекаются к работе в нерабочие праздничные дни;
- оплату отработанного времени с сохранением среднего заработка (оплату командировок, сохранение среднего заработка при переводе на другую работу, оплату простоев и т.п.);
- доля оплаты ежегодных, учебных и дополнительных отпусков, относящаяся к условно-постоянной части;
- районный коэффициент и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемые на перечисленные выше выплаты, относящиеся к условно-постоянной части.

Под условно-переменной частью заработной платы следует понимать:

- ежемесячные премии за соблюдение производственной и технологической дисциплины, правил безопасности, правил эксплуатации машин и механизмов, внедрение новой техники и технологических процессов, надлежащее использование средств индивидуальной защиты и приборов контроля за безопасными условиями труда, за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности;
- периодические премии по итогам работы за определенный период (ежеквартальные, по итогам работы за полугодие, по итогам работы за год и т.п.);
- персональные надбавки поощрительного характера, устанавливаемые по результатам работы за отчетный месяц;
- доплату до установленного уровня;
- доля оплаты ежегодных, учебных и дополнительных отпусков, относящаяся к условно-переменной части;
- районный коэффициент и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемые на перечисленные выше выплаты, относящиеся к условно-переменной части.

6.5. Работодатель гарантирует работникам выплату ежемесячной заработной платы в размере не ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения северной природно-климатической зоны Республики Коми, увеличенного на коэффициент 1,15, при соблюдении следующих условий:

- отработки нормы рабочего времени;
- отсутствия у работников случаев лишения премии (поощрения) по приказу.

Настоящая гарантия не распространяется на работников, обучающихся на производстве при индивидуальном обучении, вторым профессиям (учеников); на практикантов и выпускников училищ (техникумов, колледжей), не занимающих самостоятельного рабочего места (дублеров), стажеров.

Не принимаются к учету при осуществлении компенсационных выплат единовременные выплаты, не учитываемые при расчете среднего заработка.

Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу (совмещение профессий /должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы), доплаты за

выполнение дополнительной работы начисляются сверх доплаты до прожиточного минимума, исходя из тарифной ставки (оклада) работника.

6.6. Для рабочих, занятых в очистных, подготовительных и горно-капитальных забоях шахт на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, устанавливаются:

- по I группе - повышенные на десять процентов тарифные ставки по сравнению со ставками, предусмотренными для обычных условий труда;
- по II группе - повышенные на двадцать процентов тарифные ставки по сравнению со ставками, предусмотренными для обычных условий труда.

До утверждения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, оплата труда на которых производится в повышенном размере применяются «Перечень тяжелых работ и работ с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче угля, при выполнении которых труд работников оплачивается по повышенным часовым тарифным ставкам» и «Перечень профессий рабочих, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, которым устанавливаются повышенные часовые тарифные ставки» (Приложения № 2 и № 3 к настоящему Договору).

6.7. В размер тарифной ставки (оклада) работника не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе ночные, вечерние, за ремонтно-подготовительную смену), за работу в особых климатических условиях и др.

6.8. Виды, размеры доплат, надбавок и поощрительных выплат к тарифным ставкам (окладам) устанавливаются в «Положении об оплате труда» Организации (структурного подразделения), согласованном с соответствующими органами Росуглепрофа и НПГ.

6.9. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются следующие виды доплат:

- за работу в вечернюю смену - в размере 20% за каждый час работы в смену;
- за работу в ночную смену - в размере 40% за каждый час работы в смену.

Ночной сменой считается смена, на которую приходится не менее 50% ночного времени (с 22 часов до 6 часов).

Вечерней считается смена, предшествующая ночной, на которую приходится менее 50% ночного времени.

В случае принятия в период действия Договора указов, законов, постановлений, других нормативно-правовых актов, применяются нормы, предусмотренные этими актами для установления указанных выше доплат.

6.10. Высококвалифицированным рабочим, руководителям, специалистам и служащим могут устанавливаться надбавки за высокий уровень квалификации.

6.11. Подземным работникам и работникам структурного подразделения «Печорская центральная обогатительная фабрика», углеобогатительных фабрик, занятым в ремонтно-подготовительную смену, выплачивается надбавка в размере 15% присвоенной работнику дневной тарифной ставки (оклада). Указанная надбавка

выплачивается только за рабочие дни, отработанные в ремонтно-подготовительную смену.

6.12. За выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) дополнительной работы (совмещение профессий /должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы) работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.13. Премирование (поощрение) работников производится на основании «Положения о премировании работников ОАО «Воркутауголь», утверждаемого руководителем Организации по согласованию с Росуглепрофом и НППГ.

6.14. Работникам Организации (структурных подразделений) выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с «Положением о выплате единовременного вознаграждения за выслугу лет», утверждаемым руководителем Организации по согласованию с Росуглепрофом и НППГ.

6.15. Работникам Организации (структурных подразделений) может выплачиваться вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с «Положением...», утверждаемым руководителем Организации по согласованию с Росуглепрофом и НППГ.

6.16. Нормативное время передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно работников (включая начальников участков), постоянно занятых на подземных работах, не входит в продолжительность рабочего времени и оплачивается согласно действующему законодательству Российской Федерации.

Время, связанное с производством, суммарно должно составлять не более двух часов в смену.

При превышении двухчасового ограничения времени, связанного с производством, за время сверх установленного ограничения работникам производится доплата из расчета тарифной ставки 3-го разряда рабочего, тарифицируемого по строке «Остальные работы на поверхности в структурных подразделениях ОАО «Воркутауголь» (приложение 1 к приказу об установлении часовых тарифных ставок и окладов работникам ОАО «Воркутауголь»), с начислением районного коэффициента и северных надбавок.

При вынужденном превышении двухчасового ограничения по доставке работников транспортом Организации, за время сверх установленного ограничения Работодатель производит доплаты этим работникам из расчета тарифной ставки 3-го разряда рабочего, тарифицируемого по строке «Остальные работы на поверхности в структурных подразделениях ОАО «Воркутауголь» (приложение 1 к приказу об установлении часовых тарифных ставок и окладов работникам ОАО «Воркутауголь»), с начислением районного коэффициента и северных надбавок.

Оплата времени передвижения от ствола к месту работы и обратно в подземных выработках, превышения двухчасового ограничения времени, связанного с

производством, не учитываются при расчете средних заработков во всех случаях их исчисления, так как данные выплаты носят компенсационный характер.

В случае несвоевременной доставки или недоставки работников к месту работы транспортом Организации или спецтранспортом, оплата времени отсутствия на работе по этой причине производится:

- при наличии вины Организации (структурного подразделения) – в размере двух третей средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от Организации (структурного подразделения), – в размере двух третей тарифной ставки (оклада) работника.

6.17. Работникам Организации, работающим в г. Воркута, выплачиваются районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент и процентные надбавки начисляются на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Молодежи (работникам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к месячной заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет.

6.18. В случае задержки выезда работников из шахты на поверхность по независящим от них причинам, время задержки оплачивается из расчета 100% тарифной ставки рабочего 3-го разряда, занятого на подземных работах.

6.19. Работа в выходной, нерабочий праздничный день и сверхурочное время оплачивается в соответствии с Регламентом, утверждаемым Работодателем и согласованным с соответствующими органами Профсоюзов.

6.20. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.21. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.22. Простой, возникший по причине отказа работника от выполнения своих трудовых обязанностей при не предоставлении Работодателем средств индивидуальной защиты, рабочего инструмента, спецодежды, спецобуви, оплачивается из расчета средней заработной платы работника.

6.23. Членам комиссий, действующих в Организации (структурном подразделении) - КТС, по охране труда, по социальному страхованию и других, предоставляется свободное от работы время для участия в работе комиссий с сохранением среднего заработка.

В случае, когда работник должен принимать участие в работе комиссий в личное время (после окончания смены или до ее начала, в выходной день), работнику выплачивается компенсация за участие в работе комиссии в размере одного среднего заработка:

- за шесть часов – для работников, занятых на подземных работах;
- за восемь часов – для работников, занятых на поверхностных работах, независимо от продолжительности рабочей смены.

6.24. При отсутствии транспорта из-за экстремальных погодных условий:

- при невозможности приезда на работу - отсутствие работника на работе в данный день прогулом не является и на работника не может быть наложено дисциплинарное взыскание;

- работникам, не имеющим возможности выезда с территории Организации (структурного подразделения) и согласившимся работать сверх нормальной продолжительности рабочей смены или дополнительную смену, оплата труда производится как за сверхурочную работу или работу в выходной день соответственно;

- при невозможности выезда работников с территории Организации (структурного подразделения) Работодатель принимает необходимые меры по организации отдыха и питания оставшихся работников за счет средств Работодателя.

6.25. На период освоения новой техники (на срок не более 2-х месяцев) или при эксплуатации изношенного оборудования к нормам выработки на соответствующие виды работ при необходимости применяются поправочные коэффициенты, разработанные на основании хронометражных наблюдений и утвержденные Работодателем по согласованию с соответствующими органами Профсоюзов.

6.26. При переезде работников с объекта на объект в течение рабочей смены оплата времени переезда производится из расчета тарифной ставки соответствующего работника.

6.27. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, не может быть переведен на другую работу из-за отсутствия у Работодателя соответствующей работы, то за работником сохраняется место работы (должность) на данный период.

В этом случае работнику выплачивается заработная плата в размере прожиточного минимума трудоспособного населения северной природно-климатической зоны Республики Коми, увеличенного на коэффициент 1,15.

В случае отказа Работника от временного перевода на другую работу заработная плата не выплачивается.

6.28. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем по согласованию с соответствующими органами Росуглепрофа и НППГ.

При введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за два месяца до их предполагаемого введения.

6.29. Заработная плата работникам Организации выплачивается в следующие сроки:

- заработная плата за первую половину месяца – 30 числа текущего месяца;
- окончательный расчёт – 15 числа следующего месяца.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается работнику в размере, установленном для соответствующей категории (участка, профессии, должности) приказом, утвержденным Работодателем по согласованию с соответствующими органами Профсоюзов. Заработная плата за первую половину месяца в полном установленном размере выплачивается при условии отработки работником в отчетном месяце не менее половины месячной нормы рабочего времени. Основанием для выплаты заработной платы за первую половину месяца является табель учета рабочего времени. Приказом по структурным подразделениям Организации устанавливается фиксированная сумма заработной платы за первую половину месяца по соответствующим участкам, профессиям (должностям).

В случае временной нетрудоспособности работнику выплачивается заработная плата за первую половину месяца, при наличии надлежащим образом оформленного листка временной нетрудоспособности до момента подачи сведений для начисления заработной платы за первую половину месяца. При наличии «незакрытого» листка временной нетрудоспособности работником предоставляется его копия, заверенная службой по персоналу соответствующего структурного подразделения Организации.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает работникам Организации денежную компенсацию в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

Компенсация за задержку выплат вносится в расчётные листки отдельным шифром и выплачивается:

- за задержку выплаты заработной платы и отпускных - вместе с заработной платой следующего месяца;
- за задержку выплат при увольнении и других выплат – одновременно с задержанными выплатами.

6.30. Заработная плата работникам выплачивается через банкомат с использованием пластиковой карты или может перечисляться на указанный работником лицевой счет в банке, с которым у Работодателя заключен договор. В случае если работник указал лицевой счет иного банка, то расходы по перечислению заработной платы на лицевой счет производятся за счет работника.

6.31. Суммы, не начисленные работнику по вине Работодателя в результате бухгалтерских, счѐтных и иных ошибок (в том числе и при неправильном применении законодательства), подлежат выплате не позднее сроков выплаты очередной зарплаты.

6.32. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается за каждый нерабочий праздничный день дополнительное вознаграждение в размере 1/21 от МРОТ (минимального размера оплаты труда, установленного по Российской Федерации), с начислением на него районного коэффициента и «северных» надбавок, в соответствии с Регламентом, утверждаемым Работодателем и согласованным с соответствующими органами Профсоюзов.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

6.33. При наступлении у работника, уполномочившего Росуглепроф или НПГ представлять его интересы в установленном порядке, права на пенсионное обеспечение (право выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации), Работодатель обязан выплатить работнику, уполномочившему Росуглепроф или НПГ представлять его интересы в установленном порядке, имеющему стаж работы в угольной промышленности не менее 10 лет, единовременное вознаграждение за стаж работы в размере 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР).

Стаж работы для начисления вознаграждения определяется на момент наступления права на пенсионное обеспечение. В случае установления права на назначение пенсии в судебном порядке, стаж определяется на момент вступления в силу судебного решения.

Работник обязан предоставить документ, подтверждающий его право на пенсионное обеспечение в месячный срок с момента выдачи ему соответствующего документа.

Выплата вознаграждения за стаж работы в размере 15% производится в месячный срок после предоставления заявления и документа, подтверждающего право на пенсионное обеспечение.

В случае смерти работника, обладавшего правом на данное вознаграждение, но не получившего его при жизни, оно выплачивается его наследникам в течение 1 месяца с момента предоставления документов о праве наследования.

Работодатель выплачивает единовременное вознаграждение в размере 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) один раз за весь период работы в угольной промышленности.

В случае если работник не воспользовался вышеуказанным правом, Работодатель обеспечивает выплату вознаграждения Работникам, получившим право на пенсионное

обеспечение, при прекращении трудовых отношений с Работодателем по любым основаниям, кроме увольнения за виновные действия.

Работникам, получившим единовременное вознаграждение до 31.12.2013 и продолжившим трудовые отношения с Организацией (структурным подразделением), при прекращении трудовых отношений по любым основаниям, кроме увольнения за виновные действия, Работодатель выплачивает вознаграждение (единовременное пособие) в размере 15% среднемесячного заработка за каждый год работы за период после получения единовременного вознаграждения до дня увольнения.

За не полностью отработанный год выплата производится пропорционально отработанному времени.

Среднемесячный заработок для начисления вознаграждения за стаж работы рассчитывается в соответствии с пунктом 8.1.13. настоящего Договора.

Работники, не уполномочившие Росуглепроф или НПГ представлять их интересы в установленном порядке, могут получить единовременное вознаграждение за стаж работы в размере 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) по согласованию с первичной профсоюзной организацией, действующей в соответствующем структурном подразделении Организации, на основании решения профсоюзного комитета.

6.34. Работодатель выплачивает единовременное вознаграждение в размере 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) при расторжении трудового договора:

- по любым основаниям (кроме увольнения за виновные действия) работнику – пенсионеру, имеющему стаж работы в угольной промышленности не менее 10 лет, уполномочившему Росуглепроф или НПГ представлять его интересы в установленном порядке, возобновившему трудовые отношения с Организацией (структурным подразделением) и ранее не получавшему единовременное вознаграждение за стаж работы (единовременное пособие) в размере 15% при уходе на пенсию, - за весь стаж работы в угольной промышленности г. Воркута;

- в связи с ликвидацией Организации (прекращением деятельности структурного подразделения или производства), сокращением численности или штата, - работнику предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации), уполномочившему Росуглепроф или НПГ представлять его интересы в установленном порядке», имеющему стаж работы в ОАО «Воркутауголь» и ЗАО «Шахта Воргашорская 2» (ОАО «Шахта Воргашорская») не менее десяти лет, - за стаж работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР).

За не полностью отработанный год выплата производится пропорционально отработанному времени.

Среднемесячный заработок для начисления вознаграждения за стаж работы рассчитывается в соответствии с пунктом 8.1.13. настоящего Договора.

Работники, не уполномочившие Росуглепроф или НПГ представлять их интересы в установленном порядке, могут получить единовременное вознаграждение за стаж работы в размере 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) по согласованию с первичной профсоюзной организацией, действующей в соответствующем структурном подразделении Организации, на основании решения профсоюзного комитета.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Создание здоровых и безопасных условий труда для работников, а также профилактических мероприятий по сохранению их жизни и здоровья является одним из приоритетных направлений деятельности Сторон.

7.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда для работников, нормальное санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое их обслуживание, а также организацию контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;
- создавать необходимые условия для организации и проведения комплекса лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также контролирует посещение работниками процедур;
- обеспечивать своевременную разработку правил и инструкций по охране труда, работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с нормативными правовыми актами.

Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.3. Работодатель обеспечивает:

- функционирование в Организации (структурных подразделениях) производственных бань (душевых) в соответствии с санитарными нормами;
- производственные бани – фотариями и питьевой водой;
- функционирование в Организации (структурных подразделениях) здравпунктов в соответствии с нормами предоставления медицинской помощи; оснащение здравпунктов оборудованием для ингаляций и приготовления кислородных коктейлей;
- работу пунктов горячего (в том числе подземного) питания для работников в порядке и на условиях, согласованных с соответствующими органами Профсоюзов, перечисленных в п.1.2. настоящего Договора;
- на тех работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, - оснащение и функционирование комнат (мест) для отдыха и приема пищи;

- работников - средствами медицинской помощи и питьевой водой в соответствии с нормами;
- в периоды ослабления иммунитета (зима, весна) – профилактическими медикаментами и травяными чаями.

7.4. Работодатель разрабатывает и совместно с соответствующими органами Профсоюзов контролирует выполнение Организацией (структурными подразделениями) годовых Комплексных планов улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий.

Комплексный план согласовывается с соответствующими органами Профсоюзов и является неотъемлемой частью приложений к настоящему Договору.

Работодатель обеспечивает необходимые средства и источники финансирования для реализации заложенных в Комплексном плане мероприятий, в том числе санитарно-бытовых, лечебно-профилактических и оздоровительных.

Подведение итогов выполнения Комплексных планов проводится ежеквартально на совместных заседаниях администрации Организации (структурного подразделения) и соответствующих органов Профсоюзов. По результатам подведения итогов принимаются совместные постановления, обязательные для выполнения в согласованные сроки.

7.5. Работодатель обязан регулярно в сроки, определенные требованиями нормативных правовых актов, проводить аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией работ по охране труда в Организации (структурном подразделении) с включением в состав аттестационной комиссии представителей соответствующего органа Профсоюза.

С результатами аттестации рабочего места руководитель Организации (структурного подразделения) обязан ознакомить под роспись работников и информировать соответствующие органы Профсоюзов, перечисленных в п.1.2. настоящего Договора.

По результатам аттестации разрабатываются мероприятия по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда используются для установления работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсаций, в том числе таких как: сокращённая продолжительность рабочего времени, и (или) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и (или) повышенная оплата труда.

7.6. В Организации (структурных подразделениях) надзор и контроль за соблюдением требований нормативных правовых актов по охране труда осуществляется федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение государственного надзора и контроля, а также техническими инспекциями труда Профсоюзов.

Для выполнения этих функций за техническими инспекциями труда Профсоюзов закрепляется право выдачи должностным лицам обязательных для исполнения представлений об устранении выявленных нарушений правил и норм охраны труда.

Профсоюзы вправе участвовать в проведении экспертизы безопасности условий труда на строящихся (реконструируемых) и эксплуатируемых производственных объектах, безопасности машин, механизмов, оборудования, объектов социально-бытового назначения, а также участвовать в работе комиссий по испытаниям и приёму в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов, и, при необходимости, ставить вопрос об обязательном внесении в них соответствующих изменений и дополнений.

Непосредственно в Организации (структурных подразделениях) общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области условий и охраны труда на рабочих местах осуществляют уполномоченные соответствующего органа Росуглепрофа и НПГ по охране труда и экологии, представители первичных организаций Профсоюзов в комитетах (комиссиях) по охране труда.

7.7. Работодатель за счет собственных средств организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, в том числе, в случае необходимости, при переводе на другую работу) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам на основании соответствующих медицинских заключений (направлений) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований. Для прохождения работниками периодических (в течение трудовой деятельности, в том числе, в случае необходимости, при переводе на другую работу) медицинских осмотров (обследований) Работодатель определяет время и место прохождения медицинских осмотров, а также предоставляет работнику для прохождения медицинского осмотра один день с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

При не прохождении медицинского осмотра (обследования) по вине работника, этот день считается прогулом.

В случае, когда работник должен проходить медицинский осмотр в свободное от работы время (после окончания смены или до ее начала, в выходной день), работнику выплачивается компенсация в размере одного среднего заработка:

- за шесть часов – для работников, занятых на подземных работах;
- за восемь часов – для работников, занятых на поверхностных работах,

независимо от продолжительности рабочей смены.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работников, не прошедших в установленном порядке медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, а также при выявлении у них в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

Отстранение от работы (недопущение к работе) допускается только на период действия причин, послуживших основанием для отстранения от работы (недопущения к работе).

В период отстранения от работы (недопущения к работе) работника по причине не прохождения медицинских осмотров (обследований) по его вине, заработная плата работнику не начисляется.

В случае отстранения от работы (недопущения к работе) работника, который не прошел обязательные медицинские осмотры (обследования) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Работники, которым по результатам медицинского обследования выдано медицинское заключение (выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором), переводятся с их согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья.

Соответствующие органы Профсоюзов контролируют своевременность проведения медицинских осмотров (обследований), обеспечение Работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве.

При переводе работника из одного структурного подразделения Организации в другое структурное подразделение, по личному заявлению на аналогичную работу, медицинское переосвидетельствование не требуется, если срок предыдущего медицинского освидетельствования не истек.

Работодатель согласовывает с соответствующими органами Профсоюзов порядок и условия организации проведения проверок на выявление возможного состояния алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения у работников.

Для работников, которые не проходят периодические и внеочередные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, Работодатель организует проведение ежегодных диспансерных обследований с освобождением в этот день работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

7.8. Постановления по вопросам нарушения охраны труда и здоровья работников, вынесенные соответствующими органами Росуглепрофа и НПГ, обязательны к исполнению Работодателем.

7.9. При не обеспечении безопасных условий труда на рабочем месте работник вправе отказаться от выполнения работ на данном рабочем месте.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение к дисциплинарной ответственности.

Об отказе от выполнения работ на данном рабочем месте в связи с не обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте работник обязан сообщить

непосредственному руководителю или диспетчеру Организации (структурного подразделения). Руководитель подразделения (участка, цеха, службы) фиксирует факт отказа в книге нарядов, диспетчер – в соответствующем журнале.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в размере среднего заработка.

При не обеспечении безопасных условий труда допускается проведение работ только по устранению выявленных нарушений требований ОТ и ПБ.

Работы, связанные с ликвидацией аварий и созданием безопасных условий труда, проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни работников, осуществляются на основании специальных договоров между Работодателем и работником.

Стороны договорились в течение трех месяцев после заключения коллективного договора разработать форму специальных договоров, порядок их заключения и действия, включая оплату труда, вид и размер компенсаций, режим работы.

В случае временного перевода работника на другую работу (при не обеспечении безопасных условий труда по основному месту работы), оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.10. В тех случаях, когда Работодатель по обоснованным технологическим причинам не может в полном объеме обеспечить соблюдение гигиенических нормативов на рабочих местах, он должен (в соответствии со ст. 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения») обеспечить безопасность для здоровья человека посредством выполнения разработанного по согласованию с соответствующим органом Профсоюза комплекса защитных мероприятий (организационных, санитарно-гигиенических, ограничения по времени воздействия фактора на работника – рациональные режимы труда и отдыха, средства индивидуальной защиты и др.).

Для работников, выполняющих такие работы, могут устанавливаться доплаты и надбавки к тарифной ставке (окладу) за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, согласованных с соответствующим органом Профсоюза.

7.11. Работнику обеспечивается сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на участках (рабочих местах) вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по его вине.

7.12. При необходимости Работодатель проводит профессиональное обучение рабочих, не имеющих профессии, стажировки, переподготовку, повышение квалификации.

Все работники Организации, в том числе их руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и промышленной безопасности, проверку знаний требований

охраны труда и промышленной безопасности согласно действующим нормативным правовым актам Российской Федерации.

Работодатель организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знания ими требований охраны труда и промышленной безопасности.

Лица, не прошедшие в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности, к работе не допускаются.

В состав комиссии по проверке знаний по охране труда и промышленной безопасности у работников Организации (структурного подразделения) включаются представители соответствующих органов Профсоюзов.

7.13. Уполномоченный соответствующего органа Росуглепрофа и НПГ по охране труда и экологии осуществляет в Организации (структурном подразделении) контроль за соблюдением требований охраны труда, промышленной санитарии, законодательства по охране труда и экологии согласно утвержденному «Положению об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда и экологии».

Уполномоченные лица Росуглепрофа и НПГ по охране труда и экологии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Работодателя на один день в месяц для проведения инспекторских проверок и выполнения других обязанностей в соответствии с «Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда и экологии».

Обучение уполномоченных лиц Росуглепрофа и НПГ по охране труда и экологии производится после их избрания по специальной программе за счет средств Работодателя или Фонда социального страхования. На время обучения они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет средств Работодателя (при условии сдачи экзамена и получения соответствующего удостоверения).

Работодатель создает уполномоченным по охране труда и экологии необходимые условия для выполнения ими своих общественных обязанностей, предусматривает меры их морального, материального поощрения, содействует профсоюзным организациям в организации и проведении смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда и экологии».

Стороны договорились в трехмесячный срок после подписания Договора разработать Положение о проведении смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда и экологии».

Уполномоченные соответствующего органа Росуглепрофа и НПГ по охране труда и экологии не могут быть переведены на другую работу, уволены, подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия соответствующего органа Росуглепрофа и НПГ.

7.14. Стороны считают необходимым сформировать в Организации (структурных подразделениях) и обеспечить работу совместных комитетов (комиссий) по

охране труда из числа представителей Работодателя и соответствующих органов Росуглепрофа и НПГ.

Работодатель обеспечивает работу комитетов (комиссий) по охране труда необходимой нормативно-технической литературой, документацией, организует обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда членов комитетов (комиссий) по охране труда.

7.15. При расследовании аварий и инцидентов, проводимом в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 1997 года №116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», в состав комиссии по их расследованию, а также в состав комиссии по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве (произошедших с работниками – членами Профсоюза, а также уполномочившими Росуглепроф и НПГ) в зависимости от их тяжести и классификации в обязательном порядке включаются главный технический инспектор труда Росуглепрофа или НПГ, председатели и уполномоченные по охране труда и экологии соответствующих органов Профсоюза.

Работодатель обязан в течение суток доводить информацию о произошедших несчастных случаях до территориальных организаций Росуглепрофа и НПГ.

В состав комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-бытового назначения, в том числе опасных, а также по промышленным испытаниям оборудования включаются представители Росуглепрофа и НПГ.

7.16. Работодатель обеспечивает работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой.

Работодатель выплачивает денежную компенсацию в размере, эквивалентном стоимости молока (жирностью не менее 2,5%) или других равноценных пищевых продуктов в розничной торговле г. Воркута. Компенсационная выплата производится 1 раз в месяц.

Размер денежной компенсации ежеквартально утверждается директором по персоналу Организации по согласованию с Росуглепрофом и НПГ.

Данная компенсационная выплата не учитывается при расчете средних заработков работников и не подлежит обложению налогом на доходы физических лиц.

Работодатель обеспечивает работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания и витаминных препаратов в соответствии с действующим законодательством по согласованию с соответствующими органами Росуглепрофа и НПГ.

7.17. Работодатель совместно с Профсоюзами организует работу комиссии по социальному страхованию, в соответствии с типовым Положением о комиссии по социальному страхованию.

Права и гарантии членов комиссии оговариваются в Положении о комиссии по социальному страхованию Организации (структурного подразделения).

7.18. Аварийно-спасательное обслуживание Организации обеспечивается военизированными горноспасательными, аварийно-спасательными частями на договорной основе.

Стороны считают, что на горных работах в случае возникновения аварии, несчастных случаев на производстве должна быть обеспечена гарантированная помощь военизированных горноспасательных, аварийно-спасательных частей, в том числе экстренная медицинская помощь.

7.19. В Организации (структурных подразделениях) Работодатель создает вспомогательную горноспасательную службу (ВГС) из числа работников Организации (структурных подразделений), которая действует в соответствии с Положением о вспомогательной горноспасательной службе Организации, утвержденным в установленном порядке.

Вспомогательная горноспасательная служба должна включать в себя участковые горноспасательные команды, которые организуются на всех подземных участках (службах) шахт.

Численность и расстановка членов ВГС на соответствующих участках (в службах) устанавливается согласно Плану ликвидации аварии, утверждаемому в установленном порядке.

7.20. Работодатель обязан за счет средств Организации (структурного подразделения):

- обеспечить работников бесплатно сертифицированными или прошедшими декларирование соответствия: спецодеждой и спецобувью соответствующего размера, другими средствами индивидуальной защиты, не ниже предусмотренных действующими типовыми отраслевыми нормами, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам;
- обеспечить хранение, своевременно производить стирку, чистку, дезинфекцию, ремонт и замену спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

Стороны считают необходимым, с учетом финансово-экономического положения Организации, устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

Конкретный перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, в том числе выдаваемых сверх установленных норм, а также срок их носки и условия выдачи определяется в каждом конкретном случае в зависимости от условий труда и профессиональной принадлежности работника и оговаривается в приложении к настоящему Договору, разрабатываемом в Организации (структурном подразделении) по согласованию с соответствующими органами Росуглепрофа и НПГ.

В случае несвоевременного обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты по вине Работодателя нормативный срок носки вновь выданных средств защиты исчисляется с даты их фактического получения.

Согласно действующему законодательству Российской Федерации суммы, потраченные Работодателем на приобретение в соответствии с коллективным договором спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты сверх установленных норм, а также в связи с изнашиванием спецодежды до установленного срока, включаются в материальные расходы при условии обоснования этих затрат результатами проведенной аттестации рабочих мест, установившими наличие вредных и опасных условий труда.

7.21. Работник обязан:

- получать в надлежащие сроки (с надлежащей периодичностью) выдаваемые Работодателем спецодежду и спецобувь соответствующего размера, другие средства индивидуальной защиты;
- использовать со дня получения новые спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты по назначению;
- сдавать Работодателю пришедшие в негодность и с истекшим сроком годности спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты взамен получаемых.

За невыполнение данных требований работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения.

7.22. Полотенце, туалетное мыло и (или) другие смывающие, обезвреживающие средства, фляги для воды выдаются работникам бесплатно. Нормы их выдачи разрабатываются в Организации (структурном подразделении) по согласованию с соответствующими органами Росуглепрофа и НПГ и оговариваются в приложениях к настоящему коллективному договору. Нормы выдачи не могут быть ниже установленных нормативными актами Российской Федерации.

В случае несвоевременного обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами, нормативный срок их выдачи исчисляется с полагающейся даты их выдачи.

За периоды отсутствия работника на производстве (отпуск, листок нетрудоспособности, отстранения от работы и т.д.) выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств не производится.

В случае несвоевременного получения по вине работника, сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

7.23. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, необходимые в процессе труда, выдаются работнику бесплатно.

7.24. Работодатель обеспечивает обязательность применения работниками средств индивидуальной защиты, а также организацию контроля за правильностью их применения работниками.

Работник обязан правильно применять средства индивидуальной защиты, выданные ему в установленном порядке.

При не обеспечении в установленные сроки инструментом в полагающемся по технологии комплекте, приборами, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, Работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором.

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке средств индивидуальной защиты, а также с неисправными, неотремонтированными и загрязненными средствами индивидуальной защиты.

Запрещается работа без сертифицированных или не прошедших декларирование соответствия спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

7.25. В случае, когда Работодатель не имеет возможности обеспечить работников в установленные сроки спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, они вправе отказаться от выполнения работ, что не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания.

Об отказе от выполнения работ в связи с не обеспечением в установленные сроки спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты работник обязан сообщить непосредственному руководителю или диспетчеру Организации (структурного подразделения). Руководитель подразделения (участка, цеха, службы) фиксирует факт отказа в книге нарядов, диспетчер – в соответствующем журнале.

При этом Работодатель обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с пунктом 6.22. настоящего Договора.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантии и компенсации представляют собой: выплаты в денежной форме, носящие как единовременный, так и постоянный характер; компенсация расходов по оплате энергетических ресурсов в стоимости коммунальных услуг; предоставление иных гарантий и компенсаций, направленных на повышение социальной защищённости работников Организации (структурных подразделений).

8.1. С целью социальной защиты работников Организации (структурных подразделений) Стороны осуществляют реализацию в Организации (структурных подразделениях) следующего социального пакета:

8.1.1. Наряду со страховым обеспечением по обязательному социальному страхованию Стороны считают целесообразным осуществлять дополнительное добровольное страхование работников Организации, включая следующие виды такого страхования:

- страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- медицинское страхование;
- дополнительное добровольное негосударственное пенсионное страхование.

Работодатель совместно с соответствующими органами Росуглепрофа и НПГ определяет перечни профессий для страхования и страховые общества по конкретному виду страхования работников, а также условия страхования в соответствии с Положениями, согласованными с Профсоюзами (сумма платежей не должна превышать 12% от суммы расходов на оплату труда).

8.1.2. В случае установления впервые работнику, уполномочившему Росуглепроф или НПГ представлять его интересы в установленном порядке, занятому в Организации, утраты профессиональной трудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, полученных в период работы в Организации, Работодатель в счет компенсации морального вреда осуществляет единовременную выплату из расчета 20% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности (с учетом суммы единовременной страховой выплаты, производимой за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации).

Если за время действия настоящего Договора медико-социальная экспертиза установила, что у работника, уполномочившего Росуглепроф или НПГ представлять его интересы в установленном порядке, который был занят на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, увеличилась степень утраты профессиональной трудоспособности, наступившей вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, единовременное пособие выплачивается из расчета 20% среднемесячного заработка за каждый процент увеличения.

В случае, когда ответственность за причинение вреда здоровью актом расследования профессионального заболевания возложена на несколько предприятий, Работодатель несет ответственность только за вред, причиненный здоровью в период работы в Организации (долевая ответственность). Стаж определяется пропорционально времени, отработанному во вредных условиях у каждого причинителя вреда согласно акту расследования профессионального заболевания.

Решение по включению стажа работы на предприятиях, не входивших в состав ОАО «Воркутауголь», принимается совместно Сторонами настоящего Договора.

В случае установления вины работника размер единовременной компенсации, выплачиваемой Работодателем, уменьшается пропорционально степени вины работника.

Расчет среднемесячного заработка для выплаты пособия производится в порядке, установленном в пункте 8.1.13. настоящего Договора.

Работодатель по согласованию с соответствующими органами Профсоюзов может обеспечивать инвалидов труда при необходимости специальными средствами передвижения, другими видами медицинской и социальной помощи.

Работники, не уполномочившие Росуглепроф или НПГ представлять их интересы в установленном порядке, могут получить единовременное пособие из расчета 20% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности по согласованию с первичной профсоюзной организацией, действующей в соответствующем структурном подразделении Организации, на основании решения профсоюзного комитета.

8.1.3. В случае гибели работника при исполнении им трудовых обязанностей или обязанностей, связанных с производственной деятельностью, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие производственной травмы или профессионального заболевания (после установления причинно-следственной связи смерти с производственной травмой или профессиональным заболеванием, по заключению медицинской комиссии или на основании вступившего в силу судебного решения), Работодатель обеспечивает сверх установленного действующим законодательством Российской Федерации размера возмещения вреда:

8.1.3.1. Оплату всех расходов на погребение, в том числе и по отправке к месту захоронения;

8.1.3.2. Единовременную выплату семье погибшего (умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания) в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка в счет возмещения морального вреда;

8.1.3.3. Единовременную выплату каждому члену семьи погибшего (умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания), находившемуся на его иждивении, в размере средней годовой заработной платы, исчисленной из заработной платы за последние три года, но не менее чем в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

К членам семьи погибшего (умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания), которым производятся эти выплаты, относятся:

- супруг (супруга), муж (жена);
- несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные, удочеренные);
- дети (в том числе усыновленные, удочеренные) в возрасте до 23 лет, обучающиеся на очной форме в учебных заведениях;
- родители погибшего (умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания), проживавшие совместно с ним, не работающие или получающие пенсии и (или) пособия в общем размере ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения северной природно-климатической зоны Республики Коми;
- дети-инвалиды, находившиеся на его иждивении;
- ребенок погибшего (умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания), родившийся после его смерти;
- нетрудоспособные совершеннолетние дети либо иные члены семьи, требующие постоянного постороннего ухода, помощи других лиц по медицинским показаниям, постоянно проживавшие с ним, если они не могут получить содержание от своих трудоспособных совершеннолетних детей, супругов или родителей.

К инвалидам, смерть которых наступила вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, в случае смерти которых производится компенсация, относятся:

- работники Организации, получившие инвалидность вследствие производственной травмы или профессионального заболевания в связи с работой в Организации;
- бывшие работники Организации, проживающие на момент смерти в г.Воркута, получившие инвалидность вследствие производственной травмы или профзаболевания в связи с работой в организациях, перечисленных в Приложении № 4 к настоящему Договору;
- бывшие работники других организаций, определяемых совместным решением Сторон настоящего Договора.

При заключении в Организации, на средства Работодателя, договора дополнительного страхования от несчастных случаев, условия которого согласованы с Профсоюзами, в случае гибели работника при обстоятельствах, подпадающих под действие этого договора, семье погибшего страховой компанией выплачивается сумма в виде страхового возмещения. В этом случае выплаты, предусмотренные подпунктами 8.1.3.2. и 8.1.3.3. настоящего пункта, не производятся.

В случае, когда сумма, причитающаяся к возмещению членам семьи погибшего, рассчитанная в соответствии с подпунктами 8.1.3.2. и 8.1.3.3. настоящего пункта, превышает сумму страхового возмещения, Работодатель производит доплату до расчетной суммы сверх суммы страхового возмещения.

8.1.4. В случае гибели работника при исполнении им трудовых обязанностей в результате катастрофы природного или техногенного характера (внезапный выброс угля и газа метана, эндогенный пожар, вспышка и взрыв газа метана и угольной пыли, прорыв в горные выработки воды и глины, горный удар, толчок и другое), а также производственной аварии, семье погибшего, проживавшей совместно с работником, помимо вышеперечисленных выплат выплачивается дополнительно компенсация причиненного морального вреда в размере 1 (одного) миллиона рублей.

К членам семьи погибшего, которым производятся эти выплаты, относятся:

- супруг (супруга), муж (жена);
- несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные, удочеренные);
- дети (в том числе усыновленные, удочеренные), в возрасте до 23 лет, обучающиеся на очной форме в учебных заведениях;
- родители погибшего, проживавшие совместно с ним, не работающие или получающие пенсии и (или) пособия в общем размере ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения северной природно-климатической зоны Республики Коми;
- дети-инвалиды, находившиеся на его иждивении;
- ребенок погибшего, родившийся после его смерти;
- нетрудоспособные совершеннолетние дети либо иные члены семьи, требующие постоянного постороннего ухода, помощи других лиц по медицинским показаниям, постоянно проживавшие с ним, если они не могут получить содержание от своих трудоспособных совершеннолетних детей, супругов или родителей.

8.1.5. В случае естественной смерти работника, наступившей при исполнении им трудовых обязанностей, Работодатель:

- оплачивает расходы, связанные с погребением, в размере не более 30000 руб., с последующей ежегодной индексацией указанной суммы на индекс роста потребительских цен в РФ;
- оплачивает расходы по отправке умершего к месту захоронения, на основании соответствующих документов, но не выше тарифов железнодорожного транспорта;
- выплачивает семье умершего, проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере трехкратного среднемесячного заработка.

8.1.6. В случае смерти работника, наступившей по причине, не связанной с исполнением им трудовых обязанностей, семье умершего, проживавшей совместно с ним, выплачивается единовременная материальная помощь в размере одной среднемесячной заработной платы умершего работника, и возмещаются расходы, связанные с погребением, в размере не более 30000 руб., с последующей ежегодной индексацией указанной суммы на индекс роста потребительских цен в РФ.

8.1.7. Работодатель компенсирует (оплачивает) стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам Организации, уполномочившим Росуглепроф или НПГ представлять их интересы в установленном порядке, чьим постоянным местом работы и местом жительства являются районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, при стаже непрерывной работы в Организации не менее 12 месяцев.

Работодатель также компенсирует (оплачивает) стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно членам семьи работников Организации, уполномочивших Росуглепроф или НПГ представлять их интересы в установленном порядке, чьим постоянным местом работы (учебы) и местом жительства являются районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

Работодатель оплачивает работнику, уполномочившему Росуглепроф или НПГ представлять его интересы в установленном порядке, и членам семьи работника, уполномочившего Росуглепроф или НПГ представлять его интересы в установленном порядке, стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (кроме такси), в том числе личным, независимо от времени и места использования отпуска самим работником (членами его семьи).

Работодатель оплачивает стоимость провоза багажа весом до тридцати килограммов на одного человека согласно представленных документов.

Использовать право на оплату стоимости проезда работник (члены его семьи) обязаны в течение двух лет, то есть до момента наступления у работника следующего права на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.

Оплата проезда в отпуск и обратно членам семьи производится независимо от времени использования и места проведения отпуска работника и членов его семьи в одном календарном году.

К членам семьи работников, на которых распространяется указанная льгота, относятся:

- супруг (супруга);

- несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные, удочеренные);
- дети (в том числе усыновленные, удочеренные) в возрасте до 23 лет, обучающиеся на очной форме в учебных заведениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- несовершеннолетние подопечные (в том числе младшие братья, сестры), находящиеся на попечении (в опеке) работника.

Оплата проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации осуществляется в размерах, не превышающих стоимости проезда, но не более 40 тыс. рублей на одного члена семьи:

- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы.

Если работник (член семьи работника) проводит отпуск в нескольких местах, то ему (членам семьи работника) возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им (ими) места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем на основании представленной справки о стоимости билета до/от пункта назначения соответственно.

При проезде работника (членов его семьи) к месту использования отпуска и (или) обратно с изменением вида транспорта в пункте остановки по пути следования, оплата производится при условии, что через пункт остановки возможен проезд к месту проведения отпуска или обратно как железнодорожным, так и авиатранспортом.

Оплата проезда в отпуск и обратно на личном легковом автомобиле (в том числе управляемом на основании доверенности, принадлежащем членам семьи - супруг, супруга, дети, родители) производится исходя из стоимости одного места для легковой автомашины на железнодорожной платформе или вагоне-автомобилевозе (по маршруту Воркута-Сосногорск/Сосногорск-Воркута), а именно – исходя из тарифа на перевозку груза ж/д транспортом с учетом НДС, стоимости увязки автомобиля.

Оплата производится только при условии предоставления работником пакета перевозочных документов.

Если работник (члены семьи работника) проводит свой отпуск за пределами Российской Федерации, то ему (им) компенсируется стоимость проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации:

- при следовании к месту использования отпуска и обратно железнодорожным транспортом - компенсируется стоимость проезда до/от пункта пропуска через государственную границу РФ;
- при следовании к месту использования отпуска и обратно на личном легковом автомобиле - компенсируется стоимость одного места для легковой автомашины на железнодорожной платформе или вагоне-автомобилевозе (по маршруту

Воркута-Сосногорск/Сосногорск-Воркута), а именно - исходя из тарифа на перевозку груза ж/д транспортом с учетом НДС и стоимости увязки автомобиля. Оплата производится только при условии предоставления работником пакета перевозочных документов;

- при следовании к месту использования отпуска и обратно в страны – бывшие республики СССР воздушным транспортом - компенсируются затраты из Воркуты до ближайшего к месту пересечения государственной границы РФ аэропорта на территории РФ. В случае чартерных авиаперелетов по туристическим путевкам компенсация стоимости авиаперелета из аэропорта (в аэропорт) вылета (прилета) чартера производится только в случае предоставления и на основании следующих справок: справка о стоимости доли чартерного авиаперелета в общей стоимости путевки, справка о коэффициенте для расчета стоимости проезда до границы Российской Федерации.

При непредставлении проездных билетов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по кратчайшему расстоянию существующих схем передвижения по стоимости проезда в плацкартном вагоне железнодорожного транспорта за вычетом налога на доходы физических лиц.

Оплата проезда в отпуск и обратно производится перед отъездом в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда в оба конца. Авансовый отчет сдается работником в течение одного месяца после выхода на работу (возвращения из отпуска членов семьи, отпуск которых совпадает по времени с отпуском работника). В случае несовпадения по времени отпуска работника и членов семьи, авансовый отчет (оплата проезда членов семьи) сдается работником не позднее 120 дней с момента получения аванса для оплаты проезда членов семьи. Окончательный расчет производится в течение месяца после сдачи авансового отчета (на основании представленных билетов и других документов).

Работникам, уполномочившим Росуглепроф или НПГ представлять их интересы в установленном порядке, проживающим в г. Воркута, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно, в соответствии с «Регламентом предоставления отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно», утвержденным приказом ОАО «Воркутауголь» №444 от 18.05.2007 года.

Работники, не уполномочившие Росуглепроф или НПГ представлять их интересы в установленном порядке, могут получить компенсацию стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно по согласованию с первичной профсоюзной организацией, действующей в соответствующем структурном подразделении Организации, на основании решения профсоюзного комитета.

8.1.8. Работодатель оплачивает работникам, обучающимся на заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию учебных заведениях высшего профессионального и среднего профессионального образования, один раз в учебном году проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- воздушным транспортом – в салоне экономического класса.

8.1.9. Работодатель оплачивает Работникам, уполномочившим Росуглепроф или НПГ представлять их интересы в установленном порядке, отработавшим не менее 3-х лет в Организации (структурных подразделениях) и прекратившим трудовые отношения с Работодателем в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, и переселяющимся из г. Воркута к новому месту жительства:

- стоимость проезда по территории бывшего Советского Союза работника и членов его семьи (в случае снятия с регистрации в г. Воркута и подтверждения регистрации по новому месту жительства) по фактическим расходам, но не выше стоимости:

- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- на личном автомобиле – по стоимости проезда железнодорожным транспортом (в купейном вагоне скорого фирменного поезда) до места назначения;
- членам семьи (при непредставлении проездных документов) в соответствии с абзацем 14 п. 8.1.7.

- стоимость провоза багажа по территории бывшего Советского Союза (включая услуги по погрузке и перевозке багажа до железнодорожной станции г. Воркута) из расчета не более пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не более 50 тыс. руб. с последующей индексацией на уровень повышения тарифов на перевозку.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа сохраняется за работником, нигде не работающим после увольнения в городе Воркута, в течение шести месяцев с момента увольнения, а для увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников – в течение восьми месяцев с момента увольнения. К оплате также принимается стоимость провоза багажа в пределах установленной нормы - 5 тонн на семью (включая услуги по погрузке и перевозке багажа до железнодорожной станции Воркута), отправленного работником из г. Воркута не более чем за один год до дня увольнения.

Провоз багажа оплачивается работнику при условии снятия с регистрационного учета по месту жительства работника и независимо от снятия с регистрационного учета по месту жительства всех остальных взрослых членов семьи работника.

Льгота по п.8.1.9. настоящего Договора предоставляется один раз.

Работники, не уполномочившие Росуглепроф или НПГ представлять их интересы в установленном порядке, могут получить компенсацию стоимости проезда и провоза багажа при выезде из г. Воркута к новому месту жительства по согласованию с первичной профсоюзной организацией, действующей в соответствующем структурном подразделении Организации, на основании решения профсоюзного комитета.

8.1.10. Работодатель на основании письменного заявления с приложением копий соответствующих документов оказывает материальную помощь:

- семьям работников (одному из родителей) по случаю рождения ребенка;
- работникам на похороны ближайших родственников (супруг, родители, дети);
- одному из родителей учащихся первых классов (опекуну, попечителю, приемному родителю) к первому сентября;
- ветеранам Великой Отечественной войны и участникам трудового фронта ко Дню Победы;
- один раз в течение календарного года по письменному заявлению постоянно проживающей в г. Воркута семье погибшего работника или умершего по заключению медицинской экспертизы вследствие производственной травмы или профессионального заболевания;
- бывшим работникам Организации (структурного подразделения), нигде не работающим после увольнения из Организации (структурного подразделения) и постоянно зарегистрированным в г. Воркута (женщинам старше 55 лет, мужчинам старше 60 лет), ко Дню пожилых людей (1 октября). Документы для оказания материальной помощи должны быть поданы бывшими работниками в установленные сроки - с начала года по 20 сентября.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается Работодателем по согласованию с Росуглепрофом и НПГ.

8.1.11. В связи с юбилейными датами (50-, 60-, 70-летие со дня рождения) Работодатель по согласованию с соответствующим органом Профсоюза поощряет работников, безупречно отработавших в Организации (структурном подразделении) не менее пяти лет, денежной премией.

Выплата производится на основании ходатайства непосредственного руководителя. Конкретный размер материальной помощи устанавливается Работодателем по согласованию с Росуглепрофом и НПГ.

8.1.12. Работодатель по согласованию с Росуглепрофом и НПГ организует санаторно-курортное лечение для работников и членов их семей и выделяет на эти цели ежегодно не менее 30 млн. рублей.

Работник производит оплату санаторно-курортного лечения в следующих размерах:

8.1.12.1. за путевку, выделяемую работнику, – 10% ее стоимости;

8.1.12.2. за путевки, выделяемые работнику вместе с членами семьи:

- работнику и детям до 14 лет включительно (не более двух) – оплата 10% стоимости каждой путевки;

- работнику и члену семьи, работающему в ОАО «Воркутауголь» (при предоставлении справки с места работы) – оплата 10% стоимости каждой путевки;
- работнику, члену семьи, работающему в ОАО «Воркутауголь» (при предоставлении справки с места работы) и ребенку до 14 лет включительно – оплата 10% стоимости каждой путевки;
- в остальных случаях - за путевки, выделяемые работнику вместе с членами семьи (не более двух), – 50% их стоимости.

Преимущественное право на получение путевки на санаторно-курортное лечение при прочих равных условиях имеет работник, не получавший путевку на санаторно-курортное лечение в течение трех лет и более.

Работникам - инвалидам детства Работодатель компенсирует приобретенные путевки в специализированные пансионаты и санатории в размере 90% стоимости путевки.

Работнику, получившему путевку (путевки) на санаторно-курортное лечение, предоставляется рассрочка платежа на три месяца.

Путевка на санаторно-курортное лечение работникам - участникам и труженикам тыла Великой Отечественной войны, пенсионерам-ветеранам, многодетным работникам (не более трех путевок на семью) - выделяется бесплатно за счет Организации (структурного подразделения) в соответствии с решением администрации и соответствующих органов Профсоюзов не чаще одного раза в три года.

Путевка на санаторно-курортное лечение семье погибшего (умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания), проживающей в городе Воркута, выделяется бесплатно за счет Организации (структурного подразделения) в соответствии с решением администрации и соответствующих органов Профсоюзов в количестве не более трех путевок на семью (жена (муж), дети (в том числе в возрасте до 23 лет, обучающиеся на очной форме в учебных заведениях), находившиеся на его иждивении, не чаще одного раза в три года.

Бывшим работникам Организации (структурного подразделения) - участникам и труженикам тыла Великой Отечественной войны, пенсионерам-ветеранам, - нигде не работающим после увольнения из Организации (структурного подразделения) и проживающим в г. Воркута, путевка на санаторно-курортное лечение, - выделяется бесплатно за счет Организации (структурного подразделения) в соответствии с решением администрации и соответствующих органов Росуглепрофа и НПГ не чаще одного раза в три года. (В редакции Совместного постановления №1 от 15.03.2012года).

8.1.13. Для расчета среднего заработка при выплате вознаграждения за стаж работы (п.6.33., п.6.34.) и единовременного пособия (п.8.1.2.) учитывается:

- заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;
- разница в должностных окладах работников, перешедших на нижеоплачиваемую работу (должность) с сохранением размера должностного оклада по предыдущему месту работы (должности);

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, руководство бригадой;

- выплаты, связанные с условиями труда, в том числе надбавка за работу в условиях Крайнего Севера, районный коэффициент, повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

- премии (поощрения) за результаты производственно-хозяйственной деятельности, предусмотренные действующими положениями об оплате труда и премировании Организации (структурного подразделения);

- вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет (учитывается в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода).

Расчет среднего заработка работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени:

- за 12 месяцев до установления утраты профессиональной трудоспособности - при выплате 20% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности (в соответствии с п. 8.1.2.);

- за 12 месяцев до момента наступления права на пенсионное обеспечение - при выплате вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка (в соответствии с п. 6.33.);

- за 12 месяцев до момента расторжения трудового договора – при выплате вознаграждения в размере 15 % (в соответствии с п.6.34.).

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

- работник не работал в связи с простоем по вине Работодателя или по причинам, не зависящим от Работодателя и работника;

- работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

- работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- работнику предоставлялись дни отдыха в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в случаях предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При исчислении среднего заработка не учитываются единовременные пособия, премии (поощрения) и иные выплаты разового характера.

Средний заработок для исчисления вознаграждения за стаж работы (п.б.33., п.б.34.) и единовременного пособия (п.8.1.2.) индексации не подлежит.

8.1.14. Работодатель за счет собственных средств по согласованию с соответствующим органом Росуглепрофа и НПГ оплачивает стоимость проезда работника в пределах территории Российской Федерации (не выше стоимости проезда железнодорожным транспортом в купейном вагоне скорого фирменного поезда) для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, являющегося результатом производственной травмы или профессионального заболевания, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены в г. Воркута.

8.1.15. Работодатель за счет собственных средств производит компенсацию расходов по организации похорон в случае смерти бывшего работника Организации, проживавшего на момент смерти в г. Воркута, в сумме не более 30000 рублей, с последующей ежегодной индексацией указанной суммы на индекс роста потребительских цен в РФ.

К бывшим работникам Организации, в случае смерти которых производится компенсация расходов по организации похорон, относятся работники, перечисленные в Приложении № 4 к настоящему Договору.

8.2. Работодатель, совместно с Профсоюзом, организует летний отдых детей работников Организации (структурного подразделения) и детей работников, погибших или получивших инвалидность на производстве.

8.3. Гарантии и компенсации, предоставляемые членам вспомогательной горноспасательной службы (ВГС) за их готовность к горноспасательным работам при возникновении аварии в шахте, при непосредственном участии в ликвидации аварий и в спасательных операциях по выводу людей из аварийных участков, оговариваются в локальном нормативном акте Организации, согласованном с Росуглепрофом и НПГ.

Стороны договорились в трехмесячный срок после подписания Договора разработать и согласовать локальный нормативный акт о гарантиях и компенсациях членам ВГС.

8.4. Награждение работников правительственными и ведомственными наградами сопровождается выплатами денежного вознаграждения.

8.5. Организация (структурное подразделение) ежемесячно компенсирует работникам, уполномочившим Росуглепроф или НПГ представлять их интересы в установленном порядке, проживающим в г. Воркута, расходы по оплате энергетических ресурсов в стоимости коммунальных услуг независимо от ведомственной принадлежности жилого фонда, при отсутствии задолженности по оплате энергетических ресурсов, из расчета 15792 рубля в год на семью в 2014 году, с

последующим ежегодным увеличением указанной суммы на индекс инфляции предыдущего года.

Справку энергоснабжающей организации об отсутствии задолженности, начиная с 1 января 2014 года, работник предоставляет один раз в год – в феврале месяце.

При не предоставлении справки об отсутствии задолженности за год выплата компенсации приостанавливается. Выплата компенсации возобновляется с месяца, в котором работником будет предоставлена справка об отсутствии задолженности.

Работники, не уполномочившие Росуглепроф или НПГ представлять их интересы в установленном порядке, могут получать компенсацию расходов по оплате энергетических ресурсов в стоимости коммунальных услуг по согласованию с первичной профсоюзной организацией, действующей в соответствующем структурном подразделении Организации, на основании решения профсоюзного комитета.

8.6. Организация (структурное подразделение) оказывает материальную помощь в оплате энергоресурсов следующим категориям лиц, постоянно зарегистрированным в г. Воркута и нигде не работающим после увольнения из Организации:

- неработающим пенсионерам, пенсии которым назначены в связи с работой в Организации;
- неработающим инвалидам труда, инвалидам по общему заболеванию, получившим инвалидность во время работы в Организации;
- семьям работников, погибших (умерших) в Организации, если жена (муж), родители, дети и (или) другие нетрудоспособные члены семьи получают пенсии по случаю потери кормильца.

8.7. При принятии и реализации федеральной или республиканской программы по переселению за пределы города Воркута семей погибших работников Работодатель принимает участие в этой программе.

8.8. В случае временной нетрудоспособности работника Работодатель производит оплату в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

8.9. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет в Пенсионный фонд Российской Федерации и другие внебюджетные фонды выплаты согласно действующему законодательству Российской Федерации.

Работодатель по запросу соответствующего органа Профсоюзов информирует его о перечислении средств в Пенсионный фонд Российской Федерации и другие внебюджетные фонды.

Работодатель обеспечивает сохранность документов, содержащих необходимые для назначения пенсий сведения о работниках, в соответствии с законодательством об архивном деле.

8.10. Работодатель разрабатывает согласованные с соответствующими органами Росуглепрофа и НПГ программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией Организации (прекращением деятельности структурного

подразделения), с необходимым финансированием мероприятий по переобучению, переподготовке работников и созданию новых рабочих мест.

8.11. Работодатель разрабатывает согласованные с соответствующими органами Росуглепрофа и НПГ программы социальной поддержки уволенных из Организации работников с формированием соответствующего фонда социальной поддержки.

8.12. Работодатель обеспечивает соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации по своевременному извещению работников, органов Профсоюзов и служб занятости о предстоящем высвобождении работников из Организации с представлением необходимых документов.

8.13. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией Организации (прекращением деятельности структурного подразделения, производства) либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период:

а) ликвидация Организации (прекращение деятельности структурного подразделения) с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников 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.

8.14. При угрозе массового высвобождения работников или при временном сокращении объемов производства Работодатель по согласованию с соответствующими органами Росуглепрофа и НПГ разрабатывает мероприятия, предусматривающие:

- временное прекращение приема новых работников;
- увольнение работников-совместителей;
- отказ от применения сверхурочных работ и работ в выходные и праздничные дни;
- перевод на работу, с согласия работника, в другие структурные подразделения и организации;
- введение режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев с равномерной занятостью работников.

8.15. Выплата увольняемым работникам выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства производится согласно действующему законодательству Российской Федерации.

8.16. На основании письменного заявления работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, предоставляется время для поиска работы из расчета два дня в месяц без сохранения заработной платы.

8.17. Работодатель направляет на переподготовку работников, высвобождаемых по сокращению численности или штата, в случае наличия вакансий, на

которые работника можно принять, с сохранением среднего заработка в течение срока обучения и стажировки.

В случае увольнения работника за виновные действия или по собственному желанию работник обязан возместить Работодателю денежные средства, потраченные на переподготовку (в соответствии с ученическим договором), пропорционально неотработанному времени.

При этом срок, в течение которого работник обязан отработать в организации, равен сроку обучения за счет средств Организации.

8.18. При увеличении объемов производства и создании новых рабочих мест Работодатель сообщает об имеющихся вакансиях в городских средствах массовой информации.

В течение месяца после опубликования информации работникам, ранее уволенным из Организации (структурного подразделения) в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право приема на работу в Организацию (структурное подразделение), если их квалификация соответствует требованиям, предъявляемым к вакантному месту.

8.19. Высвобождаемым работникам (при условии не трудоустройства в других организациях) предоставляется возможность в течение 2-х лет после их увольнения из Организации (структурного подразделения) пользоваться санаторно-курортными учреждениями Организации на условиях, предоставляемых работникам Организации (структурного подразделения).

8.20. Работникам, уволенным из Организации в связи с прекращением деятельности структурного подразделения, производства либо сокращением численности или штата работников, предоставляется преимущественное право приема на работу в Организацию в течение 6 месяцев с момента увольнения (при наличии вакансий с учетом квалификации работников и их компетенции).

8.21. При принятии Работодателем решения о прекращении в Организации производства работ с выводом их в аутсорсинг Стороны обязуются проводить предварительные совместные консультации Сторон с предполагаемым аутсорсером об уровне оплаты труда и социальных гарантиях работников.

8.22. Не подлежат увольнению из Организации (структурного подразделения) в связи с сокращением численности или штата работников в течение одного года два или более работника, являющихся членами одной семьи.

8.23. Помимо категорий работников, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одиноким матерям (отцам), имеющим детей до 16-летнего возраста (ребенка-инвалида до 18 лет), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери.

8.24. Совместно с соответствующими органами Росуглепрофа и НПГ Работодатель разрабатывает и реализует программы улучшения жилищных условий работников Организации, в том числе за пределами города Воркуты.

8.25. В целях сохранения и укрепления здорового морально-психологического климата в трудовых коллективах Работодатель выделяет денежные средства:

- на проведение новогодних праздников и приобретение новогодних подарков работникам Организации (структурного подразделения);
- на проведение профессионального праздника «День шахтера».

8.26. Стороны считают приоритетным направлением совместную деятельность по закреплению молодых работников в Организации.

Стороны считают необходимым в целях усиления социальной защищенности молодых работников в Организации (структурном подразделении):

- создать Совет (комиссию) по работе с молодежью;
- разработать и реализовать комплексные программы работы с молодежью и мероприятия по их реализации, возобновить работу наставников молодежи;
- обеспечивать прием на работу в Организацию работников, призванных на военную службу из Организации и возвратившихся в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в запас, не считая времени переезда;
- создать условия для сочетания трудовых обязанностей молодых работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития;
- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в высших и средних учебных заведениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.27. В целях материальной поддержки работников, возобновивших работу в Организации после прохождения ими военной службы по призыву, кроме случаев комиссования до принятия воинской присяги, Работодатель выплачивает подъемные в размере двух месячных тарифных ставок (должностных окладов) с начислением на них районного коэффициента и «северных» надбавок.

Для реализации данного пункта с работником заключается соглашение, в рамках которого работник обязан отработать 3 года в Организации. В случае расторжения трудового договора до истечения трехлетнего срока, за исключением случаев сокращения штата или ликвидации Организации, работник обязан вернуть выплаченные ему суммы в полном объеме.

IX. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюзов и их органов в Организации определяются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ, ФОС, а также действующим законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

9.2. В целях создания нормальных условий для осуществления деятельности Профсоюзов:

9.2.1. Работодатель предоставляет соответствующим органам Росуглепрофа и НПГ (первичным и территориальным) в бесплатное пользование необходимые для их деятельности:

- помещения, оборудованные офисной мебелью, с отоплением, освещением и уборкой, как для работы самих органов Профсоюзов, так и для проведения собраний (конференций).

Работодатель компенсирует Профсоюзам затраты, производимые согласно договоров аренды и содержания помещения по адресам:

Росуглепроф - г. Воркута, ул. Ленина, 45 (2 этаж);

НПГ – г. Воркута, ул. Ленина, 64 (7 этаж);

- транспортные средства или возмещает затраты по аренде и содержанию автотранспортного средства;

- средства стационарной телефонной связи с выходом на междугороднюю связь;

- обеспечивает работу, а при необходимости, по заключению специалистов по информационным технологиям, обновление оргтехники (компьютер с принтером, сканер, модем, ксерокс).

Работодатель предоставляет первичным профсоюзным организациям Росуглепрофа и НПГ возможность размещения информации в доступных для работников местах (в том числе на участках, в цехах (службах)).

9.2.2. Работодатель перечисляет Профсоюзам средства, по согласованным сметам, на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере 0,15% от фонда оплаты труда.

9.2.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Росуглепрофа и НПГ, Работодатель ежемесячно в сроки выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счета соответствующих органов Профсоюзов членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников в размере 1% от заработной платы. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.2.4. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюзов, но уполномочивших соответствующий орган Росуглепрофа или НПГ представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, Работодатель ежемесячно в сроки выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счета соответствующих органов Профсоюзов денежные средства, удержанные из заработной платы указанных работников в размере 1% от заработной платы.

9.2.5. Профсоюзные взносы удерживаются у члена профсоюза, начиная с первого числа месяца следующего за месяцем, в котором профсоюзным комитетом принято решение о приеме работника в профсоюз.

9.2.6. Работодатель прекращает удерживать профсоюзные взносы у работника-члена профсоюза с первого числа месяца, следующего после месяца:

- подачи работником-членом профсоюза в первичную профсоюзную организацию (при личной явке или почтой) заявления (уведомления) о своем выходе из профсоюза одновременно с заявлением о прекращении удержания профсоюзных взносов;
- принятия профсоюзным комитетом решения об исключении члена профсоюза (невыполнение уставных обязанностей и т. д.).

9.2.7. Работодатель за счет средств Организации (структурного подразделения) возмещает соответствующему органу Профсоюзов затраты, связанные с обучением профсоюзных кадров и информационной деятельностью, в том числе командировочные расходы, в размере 120 рублей в год на одного работника - члена Росуглепрофа или НПГ.

9.2.8. Работодатель обязан по требованию соответствующих органов Росуглепрофа и НПГ расторгнуть трудовой договор с должностным лицом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, если оно нарушает действующее законодательство Российской Федерации о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по ФОС и настоящему Договору.

9.3. Право Профсоюзов на представительство:

- представители соответствующих органов Росуглепрофа и НПГ вправе участвовать в рассмотрении работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) своих предложений, а также вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы членов Профсоюзов;
- представители органов Росуглепрофа и НПГ вправе беспрепятственно посещать Организации (структурные подразделения) и рабочие места, где работают члены Профсоюзов, для реализации уставных задач и законодательно предоставленных прав.

9.4. Гарантии работникам, входящим в состав органов Росуглепрофа и НПГ и не освобожденным от основной работы:

9.4.1. Работники, входящие в состав органов Профсоюзов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением случаев совершения виновных действий (прогул, нахождение в рабочее время в состоянии алкогольного или наркотического опьянения)), переведены на другую работу по инициативе Работодателя без предварительного согласия соответствующих органов Профсоюзов.

9.4.2. Члены Профсоюзов, не освобожденные от основной работы, по представлению соответствующих органов Профсоюзов освобождаются от нее с сохранением среднего заработка по месту работы за счет средств Работодателя:

- для участия в качестве делегатов профсоюзных съездов и конференций – до двух дней в году, не считая дней на дорогу;

- для участия в работе совещаний и выборных органов, созываемых органами Профсоюзов, - один день в месяц;
- на время их краткосрочной профсоюзной учебы - не более десяти календарных дней в год, не считая дней на дорогу;
- для временного замещения освобожденного председателя (заместителя) первичной профсоюзной организации Росуглепрофа или НПГ в связи с отпуском, командировкой, болезнью - на весь период замещения, но не более 120 дней в год.

9.4.3. Работники, избранные (делегированные) в состав совместных комиссий и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, уволены, подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия органа, их избравшего.

9.5. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Организации (структурных подразделениях) вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в соответствующие органы Профсоюзов, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой Организации (структурном подразделении).

9.6. За освобожденными выборными и наемными работниками соответствующих органов Профсоюзов (первичных и территориальных) сохраняются все социально-трудовые права, гарантии и компенсации, действующие в Организации (структурном подразделении).

За счет средств Организации (структурного подразделения) этим работникам производится выплата:

- всех видов текущих премий (поощрений);
- единовременного вознаграждения за выслугу лет;
- вознаграждения за стаж работы (дополнительного выходного пособия) в размере 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в организациях угледобывающего комплекса (угольной промышленности) Российской Федерации в соответствии с пунктами 6.33. и 6.34. коллективного договора;
- компенсации расходов по оплате энергетических ресурсов в стоимости коммунальных услуг в соответствии с пунктом 8.5. коллективного договора;
- компенсации стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно в соответствии с пунктом 8.1.7. коллективного договора;
- компенсации стоимости проезда и провоза багажа как работникам, прекратившим трудовые отношения в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, и переселяющимся из г. Воркута к новому месту жительства в соответствии с пунктом 8.1.9. коллективного договора и другие.

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем соответствующего органа Профсоюзов и его заместителями, а также в

течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего органа Профсоюзов.

9.8. При ликвидации Организации (прекращении деятельности структурного подразделения) Работодатель до момента принятия собственником решения о ликвидации Организации (прекращении деятельности структурного подразделения) принимает в штат данной Организации (структурного подразделения) освобожденных и наемных работников соответствующих профсоюзных организаций Профсоюзов.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор, а также урегулирование разногласий, возникших в результате реализации коллективного договора, производится в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте ОАО «Воркутауголь» и издается в виде брошюры тиражом 500 экземпляров за счет средств Работодателя.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его.

За неисполнение коллективного договора Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4. Ни одна из Сторон не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств.

10.5. Толкование и разъяснения по применению норм коллективного договора осуществляются Сторонами, подписавшими коллективный договор, и оформляются совместными документами (письмами, протоколами).

**Порядок согласования с выборными органами первичных или территориальных организаций Профсоюзов проектов локальных нормативных актов,
затрагивающих трудовые права и связанные с ними социально-экономические интересы работников Организации**

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборные органы первичных или территориальных организаций Профсоюзов, которые не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта должны согласовать данный проект либо направить Работодателю обоснованный отказ в согласовании проекта в письменной форме.

Если, в случае своего несогласия выборный орган первичной или территориальной организации Профсоюзов направил Работодателю предложения по его совершенствованию, то Работодатель обязан в течение трех дней после получения предложений профсоюзной организации провести дополнительные консультации с выборным органом первичной или территориальной организации Профсоюзов в целях достижения взаимоприемлемого решения.

В случае, если выборный орган первичной или территориальной организации Профсоюзов не согласовал проект локального нормативного акта либо не дал обоснованного отказа в течение пяти рабочих дней, Работодатель направляет проект локального нормативного акта в соответствующий вышестоящий орган Профсоюзов, который в течение пяти рабочих дней должен согласовать проект либо дать обоснованный отказ.

При не достижении согласия возникающие разногласия в пятидневный срок оформляются протоколом, после чего Работодатель имеет право принять локальный нормативный акт. При этом, соответствующий орган Профсоюзов может обжаловать принятый Работодателем локальный нормативный акт в государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

П Е Р Е Ч Н И

тяжелых работ и работ с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче угля, при выполнении которых труд работников оплачивается по повышенным часовым тарифным ставкам, профессий рабочих, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиям труда, которым устанавливаются повышенные часовые тарифные ставки

Перечень тяжелых работ и работ с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче угля, при выполнении которых труд работников оплачивается по повышенным часовым тарифным ставкам

Подземные работы в действующих угольных шахтах

А. По первой группе тарифных ставок оплачиваются работы, выполняемые:

1. В очистных забоях на пластах:

а) опасных по внезапным выбросам угля и газа или горным ударам;

б) мощностью 0,8 метра и менее;

в) с углом падения 35 градусов и более;

г) с температурой вмещающих пород +30 градусов по Цельсию и выше.

2. В забоях подготовительных и горно-капитальных выработок:

а) проводимых по пластам, опасным по внезапным выбросам угля, породы и газа или горным ударам;

б) проводимых широким ходом по пластам мощностью 0,8 метра и менее;

в) с углом наклона 35 градусов и более;

г) с температурой вмещающих пород +30 градусов по Цельсию и выше;

д) с суфлярным выделением метана.

3. В забоях на проходке вертикальных и наклонных (с углом наклона 35 градусов и более) стволов.

4. В зонах перекрепления ранее пройденных выработок по удароопасным пластам.

Б. По второй группе тарифных ставок оплачиваются работы, выполняемые:

1. В очистных забоях на пластах, опасных по внезапным выбросам угля и газа или горным ударам:

а) с температурой вмещающих пород +30 градусов по Цельсию и выше;

б) мощностью 0,8 метра и менее при выделении воды.

2. В забоях подготовительных и горно-капитальных выработок, проводимых по пластам, опасным по внезапным выбросам угля, породы и газа или горным ударам:

а) с температурой вмещающих пород +30 градусов по Цельсию и выше;

б) мощностью 0,8 метра и менее (широким ходом) при выделении воды.

**Перечень профессий рабочих, занятых на
тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда,
которым устанавливаются повышенные часовые тарифные ставки**

На добыче угля подземным способом

Рабочие, занятые в очистных, подготовительных и горно-капитальных забоях, отнесенных к забоям с тяжелыми работами и работами с опасными и (или) вредными условиями труда, следующих профессий:

- горномонтажник подземный;
- горнорабочий очистного забоя;
- мастер-взрывник (подземный);
- машинист буровой установки (подземный), выполняющий работы непосредственно в указанных забоях;
- машинист горных выемочных машин;
- машинист подземных установок, занятых на обслуживании конвейеров в печах, просеках, в подготовительных и горно-капитальных забоях, на погрузочных пунктах;
- проходчик;
- электрослесарь подземный;
- горнорабочий по ремонту горных выработок.

К бывшим работникам, на которых распространяется действие пунктов 8.1.3.3., 8.1.10., 8.1.12., 8.1.15., 8.6. Коллективного договора относятся:

1. неработающие пенсионеры, нигде не работавшие после увольнения из Организации, пенсии которым назначены в период работы в Организации и действовавших на 01.07.2007 г. структурных подразделениях ОАО «Воркутауголь», а также бывшие работники:

- шахты Аяч-Яга;
 - ЗАО «Шахта Воргашорская 2»;
 - ЦРСУ, СУ-12, ШСУ-13, ЗЖБИ, ДОК, РМУ, ЭПУР, ПТУ, УАТХ, УМТС, УСиТУ, УМНО, ШСУ (ШСУ-1, ШСУ-2 в период их вхождения в состав ОАО «Воркутауголь»);
2. инвалиды по общему заболеванию, получившие инвалидность во время работы в организациях, перечисленных в п. 1, а также в других организациях в период их вхождения в состав производственного объединения «Воркутауголь» или подчиненных ему.