I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Федеральное отраслевое соглашение (далее по тексту - Соглашение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в организациях угольной промышленности[1], а также в иных организациях, присоединившихся к Соглашению (далее по тексту - Организации), независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, заключенным в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральным законодательством, а также Конвенциями МОТ, действующими в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются работники Организаций (далее - Работники) в лице их полномочного представителя - Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности (далее - Профсоюз) и работодатели (далее - Работодатели) в лице их полномочного представителя – Ассоциация «Общероссийское отраслевое объединение работодателей угольной промышленности» (А ОООРУП).

1.3. Предметом Соглашения является обеспечение Сторонами выполнения взятых на себя обязательств по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях.

1.4. Действие Соглашения распространяется на:

- работодателей, заключивших Соглашение;

- работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения;

- всех Работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными выше.

---

[1] *Понятие "угольная промышленность" включает в себя организации:*

- по добыче, переработке угля;

- технологически связанные с организациями по добыче и переработке угля, осуществляющие свою деятельность на промышленных площадках угольных шахт, разрезов и обогатительных фабрик, выполняющие работы в рамках производственного цикла по выпуску готовой продукции;

- по транспортировке горной массы в рамках производственного цикла по выпуску готовой продукции;

- по монтажу (демонтажу), ремонту горно-шахтного (горного) оборудования;

- угольного (горного) машиностроения;

- по строительству шахт и разрезов;

- угольные компании;

- военизированные горноспасательные, аварийно-спасательные части (ВГСЧ);

- учебно-курсовые комбинаты, учебные пункты, готовящие кадры для угольной промышленности, угольного (горного) машиностроения и шахтного строительства.

Ряд положений Соглашения распространяются на социально незащищенную категорию лиц:

- неработающих пенсионеров Организаций;
- инвалидов, получивших инвалидность во время работы в Организациях;
- бывших работников Организаций, уволенных в связи с сокращением численности или штата и состоящих на учете в службе занятости до их первого трудоустройства;
- членов семей погибших (умерших) работников.

1.5. Положения Соглашения обязательны при заключении коллективных договоров (соглашений), а также при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров. Условия трудовых договоров, заключаемых с Работниками Организаций, не должны противоречить положениям настоящего Соглашения.

1.6. Соглашение вступает в силу с 01 января 2025 года и действует до заключения нового, но не более трех лет.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

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

Социальное партнерство направлено на социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости, улучшение качества условий труда и жизни Работников (членов их семей), совершенствование социального страхования и представляет собой систему мероприятий, позволяющих представителям Работодателей и Работников (Профсоюзу) совместно участвовать в разработке и осуществлении согласованной социально-экономической политики как на федеральном, так и на локальном уровнях путем заключения:

- Федерального отраслевого соглашения;
- региональных, территориальных и иных соглашений[2];
- коллективных договоров в Организациях.

2.1. Стороны обязуются соблюдать следующие принципы социального партнерства:

- доверительное сотрудничество и предупреждение социальных конфликтов;
- уважение и учёт взаимных интересов;
- согласование своих позиций и действий по вопросам, связанным с осуществлением мероприятий по повышению экономической эффективности деятельности Организаций, являющейся базой для обеспечения выполнения Соглашения, коллективных договоров и соглашений;

[2] *В дальнейшем - соглашения*

- соблюдение Сторонами (их представителями) норм действующего законодательства Российской Федерации и выполнение обязательств по Соглашению, коллективным договорам и соглашениям;

- контроль за выполнением настоящего Соглашения, коллективных договоров, соглашений;

- ответственность Сторон (их представителей) за невыполнение по их вине Соглашения, коллективных договоров и соглашений.

2.2. Стороны устанавливают следующие основополагающие формы социального партнерства:

2.2.1. Обязательность ведения коллективных переговоров по разработке и заключению коллективных договоров во всех Организациях, соглашений.

2.2.2. Проведение взаимных консультаций представителей Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников, выполнения Соглашения, коллективных договоров и соглашений.

2.2.3. Участие представителей Профсоюза в разработке и осуществлении планов социально-экономического развития Организаций и других социально значимых документов.

2.2.4. Согласование с выборным органом первичной или территориальной организации Профсоюза проектов локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и связанные с ними социально-экономические интересы Работников Организаций (приложение N 1).

2.2.5. Участие представителей Профсоюза в управлении Организациями.

2.2.6. Представление Сторонами (их представителями) в согласованном порядке и объемах взаимной информации по вопросам, затрагивающим трудовые права и связанные с ними социально-экономические интересы Работников.

2.2.7. Участие представителей Сторон в рассмотрении вопросов, не включенных в Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

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

2.3. Конкретизация форм и порядок взаимодействия Сторон (их представителей) отражаются в коллективных договорах и соглашениях.

2.4. Стороны обязуются совместно добиваться:

- укрепления экономического и финансового положения Организаций через проведение государственной политики, обеспечивающей действенную защиту их интересов на внутреннем и внешнем рынках;

- формирования целостной системы законодательных и иных нормативных правовых актов, регулирующих сбалансированную деятельность организаций отраслей топливно-энергетического комплекса, призванной обеспечить реализацию энергетической стратегии государства с учетом перехода на угольное сырье и рационального использования вовлеченных в процесс производства продукции ресурсов;

- совершенствования законодательной, нормативной правовой базы реструктуризации угольной промышленности;

- достижения высокопроизводительного труда и повышения эффективности производства;

- обеспечения роста реальной заработной платы и совершенствования ее структуры;

- создания единой системы учета, анализа и мониторинга социальных затрат Работодателей с целью постоянного контроля над социальными расходами.

2.5. Обязательства Сторон Соглашения:

- выполнять Соглашение, коллективные договоры и соглашения;

- обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Организациях, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в Организациях;

- проводить собрания (конференции) Работников с обязательным рассмотрением итогов выполнения Сторонами за определенный период настоящего и иных соглашений, коллективных договоров, с рассмотрением информации Работодателей (их представителей) о состоянии и перспективах развития Организаций, о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, о решении социальных вопросов в Организациях;

- при необходимости осуществлять представителями Сторон совместный прием по личным вопросам Работников в заранее согласованные сроки.

2.5.1. Работодатели (их представители) обязуются:

- обеспечить для Работников прозрачность проводимой социально-экономической политики в Организациях;

- обеспечить условия труда, отвечающие требованиям охраны труда и промышленной безопасности;

- в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации принять меры к должностному лицу, по вине которого нарушаются или не выполняются условия Соглашения, коллективных договоров и соглашений;

- соблюдать установленные действующим законодательством Российской Федерации, Соглашением права организаций Профсоюза;

- обеспечить беспрепятственный доступ представителей Профсоюза (председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель,

председатель территориальной организации, его заместитель, председатель Росуглепрофа, его заместитель или другое лицо, уполномоченное на представительство Уставом Профсоюза) на предприятия (производственные объекты, площадки) для обеспечения соблюдения выполнения условий ФОС (коллективных договоров).

2.5.2. Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе Организаций и мобилизации трудовых коллективов на выполнение согласованных мероприятий, направленных на преодоление возникающих социально-экономических проблем и снижению социальной напряженности;

- не организовывать в период действия Соглашения забастовок по включенным в него вопросам при условии выполнения Работодателями обязательств;

- при содействии Работодателей принимать практические меры по организации профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, в том числе общественного контроля в области промышленной безопасности на рабочих местах и пути следования к ним;

- проводить разъяснительную работу в трудовых коллективах и через средства массовой информации о положении дел в угольной промышленности (Организациях) и социальном партнерстве, о правах и обязанностях Работников.

2.6. Содержание и условия коллективных договоров (соглашений) не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.7. Стороны обязуются в месячный срок с момента представления рассмотреть проекты нормативных правовых актов для реализации Соглашения.

2.8. Вопрос о гарантиях и компенсациях, предоставляемых лицам, участвующим в коллективных переговорах, при подготовке проектов соглашений, заключаемых на всех уровнях социального партнерства, и коллективных договоров, а также специалистам, приглашенным для участия в этой работе, решается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективными договорами и соглашениями.

Компенсация расходов, связанных с участием полномочных представителей Работников в коллективных переговорах, производится за счет Работодателей по нормам возмещения расходов Работникам Организаций, направляемым в командировку.

2.9. В целях динамичного развития Организаций Стороны вводят критерии эффективности системы социального партнерства:

- реальное повышение благосостояния и жизненного уровня Работников;

- улучшение организации производства;

- повышение производительности труда;

- улучшение состояния условий и охраны труда;

- обеспечение стабильного уровня занятости в Организациях;

- снижение остроты социальных конфликтов и пути их разрешения;

- соблюдение действующего законодательства Российской Федерации, выполнение Соглашения, коллективных договоров и соглашений.

2.10. Стороны договорились ежегодно обеспечивать проведение торжественного празднования "Дня шахтера" по согласованным программам.

2.11. Постоянный контроль за исполнением Соглашения осуществляется Сторонами, для чего Стороны обязуются:

- разработать в случае необходимости и осуществить организационные мероприятия по его выполнению;

- предоставлять друг другу необходимую информацию по согласованному в Организациях перечню;

- рассматривать итоги выполнения Соглашения с подготовкой сводной информации о выполнении Соглашения за соответствующий период согласно приложению N 2 за подписью Сторон.

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

2.13. В рамках совместных действий Сторон с органами государственной власти Стороны обязуются принимать участие в обсуждении вопросов социально-экономического развития угольной промышленности, проблем реализации мероприятий социального блока реструктуризации угольной промышленности и принятии по ним соответствующих решений на совещаниях и других мероприятиях, проводимых в министерствах, ведомствах, учреждениях как на федеральном уровне, так и в субъектах Российской Федерации, администрациях шахтерских городов (поселков).

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения в Организациях регулируются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективными договорами и соглашениями, а также трудовыми договорами.

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

3.1.2. Продолжительность рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Стороны пришли к согласию сохранить ранее установленную

продолжительность рабочего времени для рабочих, занятых на подземных работах в действующих и строящихся угольных шахтах с вредными и (или) опасными условиями труда, - 30 часов в неделю, а для горных мастеров, занятых на подземных работах этих шахт, – 35 часов в неделю без учета времени, затрачиваемого указанными Работниками на передвижение в шахтах к рабочему месту и обратно.

Продолжительность рабочей недели в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации может быть изменена в соответствии с согласованным с Профсоюзом планом мероприятий в порядке и на условиях, оговоренных в коллективном договоре.

3.1.2.1. Стороны договорились, что для Работников, занятых на подземных горных работах, при наличии их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 8 часов, при условии соблюдения установленной еженедельной продолжительности рабочего времени в порядке и на условиях, оговоренных в коллективном договоре.

Не допускается увеличение установленной максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) свыше 6 часов в шахтах на работах, проводимых в очистных забоях на пластах: мощностью 0,8 метра и менее; с углом падения 35 градусов и более; с температурой вмещающих пород +30 градусов по Цельсию и выше.

3.1.2.2. Для Работников, занятых на работах (кроме подземных), условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 или 2 степени, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, при этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 12 часов.

Для работников, занятых не в основных производственных процессах, с их согласия продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

3.1.2.3. Стороны договорились, что для Работников, занятых на работах (кроме подземных), условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, при установленной сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов.

Увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) производится в порядке и на условиях, оговоренных в коллективном договоре.

3.1.2.4. Когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная

для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени (рабочей недели, смены) устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.1.4. В состав рабочего времени горных мастеров, кроме периода занятости на подземных работах, включается время выдачи наряда и отчета о работе, но не более одного часа в смену.

При этом продолжительность рабочей недели горных мастеров определяется исходя из установленного количества рабочих дней в неделю для рабочих, занятых на подземных работах.

Количество рабочих дней для рабочих, занятых на подземных работах, определяется делением продолжительности рабочей недели (30 часов) на продолжительность рабочего дня (6 или 8 часов).

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

- получение наряда (выдача наряда) и отчет о его выполнении;

- санитарно-бытовое обслуживание (нахождение в АБК для переодевания и мытья, получения и сдачи средств индивидуальной защиты и приборов контроля,

питьевой воды, горячего питания, сухого пайка и т.п.);

- передвижение к стволу и обратно на поверхности шахты;

- ожидание спуска в шахту, 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.

Конкретный перечень мероприятий перед началом и после окончания смены (времени, связанного с производством) оговаривается в коллективном договоре.

3.1.6. Нормативы времени, связанного с производством, с учетом специфики Организации оговариваются в коллективных договорах, соглашениях.

3.1.7. Привлечение Работников к сверхурочным работам производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

Конкретный порядок и условия привлечения Работника к сверхурочным работам оговариваются в коллективных договорах, соглашениях.

3.1.8. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах Севера, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с соответствующим органом Профсоюза. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.9. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах, указанных в пункте 3.1.8 Соглашения, и имеющему детей до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы по его письменному заявлению.

3.1.10. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха в Организациях, дополнительные по сравнению с законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации трудовые гарантии для Работников или отдельных категорий Работников, меры поощрения и взыскания, применяемые к Работникам, предусматриваются в правилах внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к коллективному договору или утверждаются локальным нормативным актом, принятым по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

3.1.11. По согласованию с соответствующим органом Профсоюза:

- утверждаются графики сменности, регулируется предоставление выходных дней Работникам в условиях непрерывного производства;

- допускается введение 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.

3.1.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.1.13. В соответствии с действующими нормативными правовыми актами, регулирующими время отдыха работников, Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени или опасным условиям труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании письменного заявления Работника, оформленного в соответствии с действующим законодательством, часть ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, определённых настоящим Соглашением и коллективными договорами, может быть заменена денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, определенных коллективными договорами, но не менее размера среднего дневного заработка, исчисленного в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации за каждый день отпуска, подлежащий замене денежной компенсацией.

За неиспользованные дополнительные отпуска, определенные действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, в исключительных

случаях, в порядке, определенном коллективным договором, выплачивается денежная компенсация.

3.1.14. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда помимо времени, предусмотренного действующим законодательством Российской Федерации, включается время простоя не по вине Работника, оформленное в установленном порядке, при условии нахождения Работника в указанных условиях.

3.1.15. Работодатель по письменному заявлению Работника предоставляет отпуск сроком до 5 календарных дней без сохранения заработной платы 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;

- одному из родителей (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1 – 4 класс) в День знаний (первый день учебного года);

- смерти членов семьи (супруга, супруги, родителей, детей, родных братьев, сестер).

Количество дней, условия и порядок их предоставления определяются коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, разработанным совместно с соответствующим органом Профсоюза.

3.1.16. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям – 8 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашением.

3.1.17. Работодатели обеспечивают социальные гарантии работающим в Организациях женщинам и лицам с семейными обязанностями:

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (одинокому отцу, опекуну), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором могут устанавливаться дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время;

- 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.

3.1.18. Последнее воскресенье августа – профессиональный праздник «День шахтера» – нерабочий день (приостановка работ по проведению горных выработок, вскрышных работ и работ по добыче угля).

С целью минимизации затрат труда Работодатели совместно с соответствующим органом Профсоюза разрабатывают конкретный порядок привлечения Работников к работе в этот день.

ОПЛАТА И МОТИВАЦИЯ ТРУДА

3.2.1. С 1 января 2025 года устанавливается минимальная месячная тарифная ставка для рабочих I разряда, занятых на подземных работах в Организациях (в том числе на горно-капитальных работах, работах по ликвидации шахт, дренажных шахт разрезов), в размере 15 679,00 рублей в месяц. (исходя из расчета 13 890*1,074*1,051, где 1,074-ИПЦ за 2023г; 1,051- прогнозный ИПЦ за 2024г.)

В дальнейшем минимальная месячная тарифная ставка для рабочих I разряда, занятых на подземных работах в Организациях (в том числе на горно-капитальных работах, работах по ликвидации шахт, дренажных шахт разрезов) устанавливается с 1 февраля текущего года исходя из тарифной ставки на 1 февраля предыдущего года, умноженной на индекс роста потребительских цен за предыдущий год на основании данных Федеральной службы государственной статистики.
Пример: с 01 февраля 2025года (исходя из расчета 13 890*1,074 (ИПЦ-2023) *ИПЦ-2024).

Минимальная месячная тарифная ставка установлена с учетом повышенной оплаты за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда в угольной промышленности и соответственно не предусматривает выделения доплаты за данные условия труда.

Все остальные доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в особых климатических условиях, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, в минимальную месячную тарифную ставку не включаются.

3.2.2. Минимальный размер месячной тарифной ставки для рабочих I разряда, занятых на подземных работах в Организациях (в том числе на горно-капитальных работах, работах по ликвидации шахт, дренажных шахт разрезов), является основой для установления минимальных размеров тарифных ставок (окладов) всех профессионально-квалификационных групп Работников, видов деятельности и

работ, при этом рекомендуется применять межразрядные коэффициенты и пропорции в уровнях тарифных ставок (окладов), установленные сборником «Минимальные уровни оплаты труда работников угольной промышленности с 1 января 2007 года».

В коллективных договорах могут устанавливаться более высокие уровни тарифных ставок (окладов) по видам работ, группам и разрядам.

Для рабочих, занятых на работах с особо тяжелыми, опасными и особо вредными условиями труда согласно Перечням (приложение N 3), тарифные ставки повышаются:

- по I группе на десять процентов;

- по II группе на двадцать процентов.

Минимальные должностные оклады руководителей и специалистов, занятых на работах с особо тяжелыми, опасными и особо вредными условиями труда согласно Перечням (приложение N 3), повышаются на десять процентов.

Вышеперечисленные повышения являются компенсациями за условия труда на подземных и открытых горных работах, оговоренных в приложении N 3 к Соглашению.

3.2.3. В целях повышения заработной платы Работников в Организациях производится регулярная ежегодная индексация, исходя из индекса роста потребительских цен на основании данных Федеральной службы государственной статистики:

- для рабочих - действующих тарифных ставок (окладов) в Организациях;

- для руководителей, специалистов и служащих - минимальных окладов, установленных сборником "Минимальные уровни оплаты труда работников угольной промышленности Российской Федерации с 1 января 2007 года" и увеличенных на индексы роста потребительских цен за период с 01.04.2007 года по 01.01.2025 года, опубликованные Федеральной службой государственной статистики.

Конкретный порядок и условия индексации предусматриваются в коллективном договоре.

Иные периоды индексации могут быть предусмотрены в соглашениях, коллективных договорах.

В коллективных договорах, соглашениях может быть принят иной порядок индексации, обеспечивающий более высокий уровень заработной платы (тарифных ставок, окладов).

3.2.4. Минимальный размер заработной платы Работникам устанавливается в порядке, оговоренном в коллективных договорах (соглашениях), но не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

В коллективных договорах, соглашениях могут быть установлены более высокие минимальные размеры заработной платы в Организациях.

3.2.5. Нормативное время передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно Работников угольной промышленности и шахтного строительства, постоянно занятых на подземных работах, не входит в продолжительность рабочего времени и оплачивается согласно действующему законодательству Российской Федерации. Более высокая оплата может предусматриваться коллективным договором (соглашением), если время передвижения превышает нормативное.

Нормативное время доставки от места получения наряда к месту работы и обратно Работников угольной промышленности, занятых на открытых горных работах, не входит в продолжительность рабочего времени. За него может устанавливаться доплата по нормам, предусмотренным коллективными договорами, соглашениями.

Если время, связанное с производством, превышает нормативное время (два часа), то время превышения подлежит оплате в порядке, установленном в коллективных договорах, соглашениях.

В коллективных договорах Организаций, соглашениях может предусматриваться оплата других периодов времени, связанного с производством.

3.2.6. К тарифным ставкам (окладам) устанавливаются доплаты и надбавки, виды и размеры которых оговариваются в положении об оплате труда или иных локальных нормативных актах, принятых по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

3.2.7. Оплата труда Работников за рамками нормы рабочего времени при суммированном учете (месячном, квартальном, полугодовом, годовом) производится в повышенном размере в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.2.8. Работникам Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, выплачиваются районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате.

Районный коэффициент выплачивается также Работникам Организаций, расположенных в местностях, на территории которых установлен районный коэффициент к заработной плате.

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

3.2.9. Работникам в возрасте до 30 лет (молодежи) выплачивается процентная надбавка к месячной заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах, в которых

начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

3.2.10. В коллективных договорах, соглашениях оговаривается порядок оплаты времени простоя.

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

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.2.11. 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.

3.2.12. Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается 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.

Конкретный размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с соответствующим органом Профсоюза, трудовым договором.

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).

3.2.13. Работникам Организаций выплачивается премия согласно положению о премировании, являющимся локальным нормативным актом, принятым по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

3.2.14. Работникам Организаций выплачивается вознаграждение за выслугу лет согласно положению о вознаграждении за выслугу лет, которое является частью коллективного договора.

3.2.15. В Организациях в соответствии с локальными нормативными актами Организаций, принятыми по согласованию с соответствующим органом

Профсоюза, может предусматриваться выплата Работникам вознаграждения по итогам работы Организаций за год.

3.2.16. Формирование систем нормирования труда, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в Организациях осуществляется в соответствии с коллективными договорами.

3.2.17. При введении новых норм труда Работники извещаются не позднее чем за два месяца до их предполагаемого введения.

3.2.18. Работодатели обеспечивают долю условно-постоянной составляющей в структуре заработной платы шахтеров не менее 70 процентов.

Структура условно-постоянной и условно-переменной частей приводится в приложении N 4 к Соглашению.

Работодатели совместно с соответствующим органом Профсоюза с целью совершенствования системы оплаты труда обеспечивают внесение изменений в положения об оплате труда и (или) о премировании Работников.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.3.1. В целях реализации экономических программ, ориентированных на формирование эффективных производств, обеспечивающих качественную социальную политику, стабильную занятость, безопасные рабочие места и достойный уровень заработной платы, Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение персонала (учеба при аттестации, переаттестации инженерно-технических Работников, повышение разряда рабочим) на условиях и в порядке, которые определяются действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашением.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашением.

IV. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

4.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- 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, промышленной безопасности на рабочих местах;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- необходимые условия для организации и проведения комплекса лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение послесменной реабилитации, а также контроль посещения Работниками процедур;

- своевременную разработку правил, инструкций и иных локальных нормативных актов по охране труда, работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с нормативными правовыми актами;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда и промышленной безопасностью;

- по предложению представителей Профсоюза (председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель, председатель территориальной организации, его заместитель, председатель Росуглепрофа, его заместитель или другое лицо, уполномоченное на представительство Уставом Профсоюза) проведение совместных проверок по охране труда и промышленной безопасности, экологии в Организациях.

4.3. Работодатель обязуется организовать функционирование здравпунктов в Организации.

4.4. Стороны считают необходимым проводить внедрение современных технических средств по обеспечению безопасности при производстве работ.

4.5. Работодатель ежегодно разрабатывает годовой Комплексный план улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, согласованный с соответствующим органом Профсоюза. Комплексный план является неотъемлемой частью коллективного договора.

Подведение итогов выполнения Комплексных планов проводится с периодичностью, установленной Коллективным договором.

4.6. Работодатель обеспечивает финансирование лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

4.7. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) при соблюдении следующих условий:

- каждое рабочее место должно пройти СОУТ не реже одного раза в пять лет;

- в состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включаются представитель (представители) выборного органа первичной организации Профсоюза;

- ознакомление Работника под роспись с результатами СОУТ на его рабочем месте.

Работник вправе присутствовать на рабочем месте при проведении СОУТ.

Желание Работника должно быть учтено комиссией по проведению СОУТ при составлении графика проведения СОУТ (идентификации факторов и (или) проведения замеров (измерений).

Результаты СОУТ используются, в том числе:

- для разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- для установления Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующих видов компенсаций:

- повышенной оплаты труда;

- ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- сокращенной продолжительности рабочего времени.

4.8. В Организациях 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 технической инспекцией труда Профсоюза.

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

Технические инспекторы Профсоюза, включенные в перечень общественных инспекторов Федеральной службы по экологическому, техническому и атомному надзору в рамках полномочий, прописанных статьей 16.2. Федерального закона «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21.07.1997г. № 116-ФЗ (с учетом изменений и дополнений, вступивших в силу с 17.10.2024г.) осуществляют общественный контроль в области промышленной безопасности в качестве общественных инспекторов Ростехнадзора.

Полномочные представители соответствующего органа Профсоюза, прошедшие обучение в области охраны труда, аттестацию и проверку знаний требований промышленной безопасности в установленном действующим законодательством порядке, вправе участвовать в экспертизе безопасности условий труда на эксплуатируемых производственных объектах, безопасности машин, механизмов, оборудования, объектов социально-бытового назначения.

Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск в Организацию технических инспекторов труда Профсоюза, общественных инспекторов Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, промышленной безопасности, а также проверок по вопросам охраны труда, без вмешательства в хозяйственную деятельность Организации, при соблюдении контрольно-пропускного режима, требований безопасности и охраны труда, а так же действующих в Организации локально-нормативных актов в части внутриобъектового режима.

Непосредственно в Организациях общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов Работников в области условий и охраны труда на рабочих местах осуществляют уполномоченные (доверенные) лица по охране труда и экологии, представители первичных организаций Профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда.

4.9. Работодатель в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств производит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) Работников, организовывает проведение обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работников, не прошедших в установленном порядке медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, 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 непрохождения 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.

Соответствующий орган Профсоюза контролирует своевременность проведения медицинских осмотров (обследований).

Соответствующий орган Профсоюза контролирует обеспечение Работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи Работникам Организаций при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве.

В случаях организации проведения проверок на выявление возможного состояния алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения у Работников, Работодатель согласовывает с соответствующим органом Профсоюза порядок и условия организации проведения этих проверок.

4.10. При необеспечении безопасных условий труда на рабочем месте Работник вправе отказаться от выполнения работ на данном рабочем месте. Форма и порядок отказа Работника от выполнения работ в данной ситуации оговариваются в коллективных договорах, соглашениях.

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 соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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 привлечения к дисциплинарной ответственности.

При необеспечении безопасных условий труда допускается проведение работ только по устранению выявленных нарушений требований охраны труда и промышленной безопасности.

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. Основные положения таких договоров, включая оплату труда, вид и размер компенсаций, режим работы, порядок их заключения и действия, оговариваются в коллективных договорах.

4.11. 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 статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения») обеспечить безопасность для здоровья человека выполняемых работ 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, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях).

4.12. При необходимости Работодатель проводит профессиональное обучение рабочих, не имеющих профессии, стажировку, переподготовку, повышение квалификации.

Работники Организации, в том числе 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.

4.13. Работодатель обязуется создать в Организации службу охраны труда и промышленной безопасности и укомплектовать ее соответствующими специалистами.

4.14. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда и экологии соответствующего органа Профсоюза имеют право осуществлять в Организации контроль за соблюдением работодателем (его представителем) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно утвержденному Типовому положению об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда и экологии Российского

независимого профсоюза работников угольной промышленности (Росуглепрофа).

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда и экологии имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда и экологии освобождаются от основной работы на период выполнения возложенных на них обязанностей и для обучения по вопросам охраны труда. Условия и порядок освобождения их от основной работы и оплаты времени выполнения своих обязанностей, времени учебы определяются коллективным договором, соглашением.

Работодатель создает уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и экологии необходимые условия для выполнения ими своих общественных обязанностей, предусматривает меры их морального, материального поощрения, содействует соответствующим организациям Профсоюза в организации и проведении смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда и экологии», что должно быть оговорено в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте Организации, согласованном с соответствующим органом Профсоюза.

4.15. Стороны считают необходимым сформировать в Организациях совместные комитеты (комиссии) по охране труда из числа представителей соответствующего органа Профсоюза, представителей Работодателя и обеспечить их работу.

Работодатель обеспечивает работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической литературой, документацией, организует обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда.

4.16. В состав комиссий по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также аварий и инцидентов, произошедших на опасных производственных объектах Организаций, в обязательном порядке включаются технические инспекторы труда Профсоюза, председатели и (или) уполномоченные (доверенные) лица по охране и экологии соответствующих органов Профсоюза.

4.17. В состав комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного и социально-бытового назначения, а также по промышленным испытаниям оборудования включаются представители соответствующего органа Профсоюза.

4.18. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания и

витаминных препаратов Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями.

Выдача Работникам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменному заявлению Работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и при условии, что такая замена предусмотрена коллективным договором, соглашением.

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель принимает меры по организации горячего питания для Работников. В этом случае порядок и условия организации горячего питания оговариваются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте Организации, принятом по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

4.19. Работодатель не применяет труд женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда согласно соответствующим перечням таких видов работ, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

4.20. В работе комиссии по проверке знаний требований охраны и безопасности труда у Работников Организаций принимают участие представители выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

В состав комиссии по проверке знаний требований охраны труда и промышленной безопасности у Работников Организаций включаются полномочные представители соответствующего органа Профсоюза, прошедшие обучение в области охраны труда, аттестацию и проверку знаний требований промышленной безопасности в установленном действующим законодательством порядке.

4.21. Организации по добыче (переработке) угля независимо от их форм собственности подлежат обязательному аварийно-спасательному обслуживанию, которое 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.

4.22. В организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты I и II классов опасности, на которых ведутся горные работы, создаются вспомогательные горноспасательные команды (ВГК) в соответствии с «Порядком создания вспомогательных горноспасательных команд», утвержденным Приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны,

чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий от 29 ноября 2013 года № 765.

Для выполнения работ по локализации (ликвидации) последствий аварий (чрезвычайных ситуаций) в непригодной для дыхания атмосфере из членов ВГК формируются отделения численностью не менее пяти человек на подземных горных работах и не менее трех человек на открытых горных работах.

Общее количество членов ВГК в организации с учетом коэффициента списочной численности должно быть:

- не менее 10% от числа работников, занятых на подземных горных работах – на шахтах угольной промышленности;

- не менее 3 человек в смену – на объектах ведения открытых горных работ.

Общее количество членов ВГК на объектах ведения подземных горных работ должно обеспечивать при их расстановке по рабочим местам и сменам, прибытие к месту аварии со стороны свежей струи воздуха не менее чем двух членов ВГК в течение тридцати минут с момента получения задания или сообщения об аварии.

Гарантии и компенсации, предоставляемые членам ВГК, оговариваются в локальном нормативном акте Организации.

4.23. Наряду со страховым обеспечением по обязательному социальному страхованию Стороны считают целесообразным осуществлять дополнительное добровольное страхование Работников Организаций, включая следующие виды такого страхования:

- страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- медицинское страхование.

4.24. Работодатель совместно с соответствующим органом Профсоюза организует работу комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию.

Права, гарантии и обязанности членов комиссии оговариваются в коллективных договорах или в Положении о комиссии по социальному страхованию Организации.

4.25. В случае превышения предельно допустимых концентраций опасных газов и других нарушений правил безопасности в угольных шахтах, угрожающих жизни и здоровью людей, которые могут привести к возникновению аварий, инциденту, работник обязан уведомить о сложившейся ситуации горного диспетчера шахты, лицо надзора участка и покинуть своё рабочее место, перейти в безопасное место согласно ПЛА (плана ликвидации аварии), что не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания.

СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ИНСТРУМЕНТ

4.26. Работодатель обязуется обеспечить:

- Работникам, занятым на подземных работах в горных выработках, не реже одного раза в год прохождения тренировки по применению средств индивидуальной защиты органов дыхания (далее СИЗОД) изолирующего типа в условиях максимально приближенных к реальной аварийной обстановке. Тренировки проводятся с применением СИЗОД изолирующего типа и (или) тренажеров в среде, имитирующей задымленность, содержание вредных и опасных газов в которой не превышает предельно допустимые концентрации. Время проведения тренировки в СИЗОД изолирующего типа должно составлять не менее половины времени защитного действия закрепленных за работниками СИЗОД изолирующего типа;

- Работникам, занятым на подземных работах в горных выработках, не реже одного раза в год тренировки по прохождению по запасным выходам шахт согласно действующего ПЛА (плана ликвидации аварии).

4.27. Работодатель обязан бесплатно обеспечить Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или прошедшими декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, а так же в соответствии с типовыми нормами, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать уход за спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку средств индивидуальной защиты, а также их ремонт и замену.

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 определяются в каждом конкретном случае в зависимости от условий труда и профессиональной принадлежности Работника и оговариваются в коллективном договоре.

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

Согласно действующему законодательству Российской Федерации суммы, потраченные Работодателем на приобретение в соответствии с коллективными договорами 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 специальной оценки условий труда, установившими наличие вредных и (или) опасных условий труда.

4.28. Полотенце, туалетное мыло или другие смывающие, обезвреживающие средства выдаются бесплатно. Нормы их выдачи оговариваются в коллективном договоре.

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

4.29. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, необходимые в процессе труда, выдаются Работнику бесплатно.

4.30. Работодатель своевременно обеспечивает выдачу Работникам средств индивидуальной защиты, а также контроль за правильностью применения указанных средств Работниками.

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

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.

4.31. В случае необеспечения 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. В этом случае отказ от выполнения работ считается неисполнением трудовых (должностных) обязанностей Работника по вине Работодателя.

Форма и порядок отказа Работников от выполнения работ в данной ситуации оговариваются в коллективных договорах, соглашениях.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились реализовывать социальные гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, в следующем порядке:

- для Работников, уполномочивших Профсоюз представлять их интересы, - в порядке и на условиях, оговариваемых Соглашением, коллективными договорами;

- для Работников, не уполномочивших Профсоюз представлять их интересы (иных Работников), - в порядке и на условиях, установленных локальными нормативными актами и иными правовыми актами Организации.

5.1. Работодатели своевременно и в полном объеме перечисляют в Социальный фонд Российской Федерации и другие внебюджетные фонды выплаты согласно действующему законодательству Российской Федерации.

5.2. Наряду с обязательным пенсионным страхованием Стороны считают целесообразным осуществлять дополнительное добровольное негосударственное пенсионное обеспечение Работников в соответствии с Положениями, действующими в Организациях и согласованными с соответствующим органом Профсоюза.

5.3. В целях достижения максимальной финансовой устойчивости, повышения экономической результативности Организации, закрепления высококвалифицированных кадров, мотивации наиболее профессиональной части персонала к продолжению работы для выполнения производственных планов, программ, повышения производительности труда и, как результат, обеспечения стабильной и эффективной работы Работодатель обеспечивает Работникам, уполномочившим Профсоюз представлять их интересы в установленном порядке, имеющим стаж работы у Работодателя (в том числе Работодателя – правопреемника с учетом стажа у правопредшественников) не менее 5 лет, получившим право на пенсионное обеспечение (право выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации), при стаже работы в угольной промышленности не менее 10 лет, выплату единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР).

В случае, если Работник получивший право на пенсионное обеспечение (право выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации), имея стаж работы в угольной промышленности не менее 10 лет, отработал у Работодателя (с учетом непрерывного стажа у правопредшественников) менее 5 лет, то наступление права на получение единовременного вознаграждения наступает после соблюдения данного условия.

В случае, если Работник не воспользовался вышеуказанным правом, Работодатель обеспечивает выплату вознаграждения работающему пенсионеру,

имеющему стаж работы у Работодателя (в том числе Работодателя–правопреемника с учетом стажа у правопредшественников) не менее 5 лет и не менее 10 лет в угольной промышленности (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) при прекращении трудовых отношений с Работодателем в связи с выходом на пенсию.

Выплата единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка за каждый полный год работы в угольной промышленности Российской Федерации (с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР) в соответствии с настоящим пунктом осуществляется:

- один раз за весь период работы в угольной промышленности;
- на основании письменного заявления Работника;
- в сроки и порядке, определенном в соответствии с Положением, разработанным совместно с соответствующим органом Профсоюза и Работодателем.

Положением может быть предусмотрена выплата данного вознаграждения как непосредственно Работодателем, так и через негосударственные пенсионные фонды и (или) страховые компании.

В коллективных договорах Организаций может предусматриваться порядок и условия реализации указанных социальных гарантий и иным категориям Работников.

5.4. В случае установления впервые Работнику, уполномочившему Профсоюз представлять его интересы в установленном порядке, занятому в Организациях, осуществляющих добычу (переработку) угля, утраты профессиональной трудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания Работодатель в счет компенсации морального вреда Работнику осуществляет единовременную выплату из расчета не менее 20% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности (с учетом суммы единовременной страховой выплаты, выплачиваемой из Социального фонда Российской Федерации) в порядке, оговоренном в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принятом по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

В Организациях, кроме Организаций, осуществляющих добычу (переработку) угля, коллективными договорами предусматриваются положения о выплате Работникам, уполномочившим Профсоюз представлять его интересы в установленном порядке, компенсаций за утрату ими профессиональной трудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания.

В случае, когда ответственность за причинение вреда здоровью Работника в виде профессионального заболевания возложена на несколько организаций, Работодатель несет долевую ответственность, которая определяется пропорционально степени вины работодателей.

При этом в коллективных договорах (соглашениях) или локальных нормативных актах, принятых по согласованию с соответствующим органом Профсоюза, могут предусматриваться случаи, при которых Работодатель принимает на себя ответственность по выплатам за иные организации.

В случае установления вины Работника размер единовременной компенсации, выплачиваемой Работодателем, уменьшается пропорционально степени вины Работника. Степень вины Работника устанавливается комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве.

В коллективных договорах Организаций может предусматриваться порядок и условия реализации указанных социальных гарантий и иным категориям Работников.

5.5. Конкретный комплекс мер в возмещение вреда, причиненного Работникам в результате несчастных случаев на производстве, подлежащих расследованию и учету, или профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей устанавливается в коллективном договоре, соглашении.

5.6. В случае гибели Работника в результате несчастного случая на производстве (за исключением случаев, перечисленных в п.5.7. настоящего Соглашения), смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья, Работодатель обеспечивает сверх установленного действующим законодательством Российской Федерации размера возмещения вреда в порядке, оговоренном в коллективном договоре, соглашении:

- оплату всех расходов на погребение (порядок и размер расходов оговаривается в коллективных договорах и соглашениях);

- единовременную выплату семье погибшего (умершего вследствие трудового увечья), проживавшей совместно с ним, в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка в счет возмещения морального вреда;

- единовременную выплату каждому члену семьи погибшего (умершего), 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.

В Организациях, где действует договор дополнительного страхования от несчастных случаев, условия которого согласованы с соответствующим органом Профсоюза, заключенный на средства Работодателя, в случае гибели Работника при обстоятельствах, подпадающих под действие этого договора, членам семьи погибшего страховой компанией выплачивается сумма в виде страхового возмещения. В этом случае выплаты, предусмотренные абзацами 3 - 4 настоящего пункта, не производятся.

В случае, когда сумма, причитающаяся к возмещению членам семьи

погибшего, рассчитанная в соответствии с абзацами 3 - 4 настоящего пункта, превышает сумму страхового возмещения, Работодатель производит доплату до расчетной суммы сверх суммы страхового возмещения.

В коллективных договорах (соглашениях) или локальных нормативных актах, принятых по согласованию с соответствующим органом Профсоюза, предусматривается иная помощь семье погибшего.

В целях осуществления выплат в связи с гибелью Работника к членам семьи погибшего относятся:

- супруга (супруг);

- дети (в том числе усыновленные, удочеренные) в возрасте до 18 лет (в случае обучения по очной форме в учебных заведениях - до 23 лет);

- дети-инвалиды, находившиеся на его иждивении;

- родители (неработающие, или получающие пенсии и (или) пособия в общем размере ниже прожиточного минимума для населения соответствующей территории);

- 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 (бывших супругов) или родителей.

5.7. В случае гибели работника при выполнении работ в рамках производственного цикла[3] по добыче и переработке угля в результате несчастного

---

[3] *При выполнении работ:*

в действующих и строящихся шахтах (подземные), разрезах (в том числе на горно-капитальных, геологоразведочных работах, аварийно-спасательных работах, на работах в дренажных шахтах разрезов, на рекультивации земель, на транспортировке угля, породы (ж/д и авто) транспортом, на строительстве и содержании технологических ж/д путей и автодорог, на работах по монтажу (демонтажу), ремонту горно-шахтного (горного) оборудования);

на поверхности действующих и строящихся шахт и разрезов (в технологической цепочке): на рассортировке, погрузке, складировании угля в процессе основного производства; на транспортировке и складировании (приёме) породы в процессе основного производства; на работах, относящихся к технологическим перевозкам (на вывозке угля и породы от шахт, разрезов и фабрик по технологическим автодорогам (без выезда на дороги общего назначения); на других работах, относящихся к технологическим перевозкам (содержание технологических автодорог, заправка топливом, эвакуация неисправного горного оборудования, доставка к месту выполнения работ работников, оборудования (запасных частей), воды, горячего питания); на выборке породы при транспортировке угля; на рассортировке, переработке, обогащении, погрузке, складировании угля и продуктов обогащения в основных цехах обогатительных (обезвоживающих) и брикетных фабрик (установок), сортировок; на работах по монтажу (демонтажу), ремонту горно-шахтного (горного) оборудования.

случая на производстве при отсутствии виновных действий работника с учётом положений части шестой статьи 229.2 Трудового кодекса Российской Федерации помимо выплат, установленных действующим законодательством Российской Федерации и Соглашением, осуществляется единовременная выплата семье погибшего, проживавшей совместно с ним, в счет возмещения морального вреда, в размере 5 000 000,00 (Пять миллионов) рублей.

В случае получения работником тяжелой травмы при выполнении работ в рамках производственного цикла по добыче и переработке угля в результате несчастного случая на производстве при отсутствии виновных действий работника с учётом положений части шестой статьи 229.2 Трудового кодекса Российской Федерации помимо выплат, установленных действующим законодательством Российской Федерации, осуществляется единовременная выплата в счет возмещения морального вреда в размере 500 000,00 (Пятьсот тысяч) рублей.

Отнесение травмы к тяжелой осуществляется на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ №160 от 24.02.2005г «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве».

В Организациях, где действует договор дополнительного страхования от несчастных случаев, условия которого согласованы с соответствующим органом Профсоюза, заключенный на средства Работодателя, в случае тяжелой травмы, гибели Работника при обстоятельствах, подпадающих под действие этого договора, Работнику, членам семьи погибшего Работника страховой компанией выплачивается сумма в виде страхового возмещения. В этом случае выплаты, предусмотренные абзацами 1,2 настоящего пункта, производятся с учетом сумм выплат страхового возмещения.

Если коллективным договором, территориальным соглашением и (или) иным соглашением о социальном партнёрстве, в которых будут предусмотрены выплаты по основаниям, перечисленным в абзацах 1,2 настоящего пункта на уровне равном или выше установленных настоящим пунктом, то выплаты, предусмотренные абзацем 1,2 настоящего пункта, не производятся.

В случае, когда сумма, причитающаяся по коллективным договорам, территориальным соглашениям и (или) иным соглашениям о социальном партнёрстве, в которых будут предусмотрены выплаты по основаниям, перечисленным в абзацах 1,2 настоящего пункта ниже сумм, указанных в абзацах 1,2 настоящего пункта, Работодатель производит доплату до сумм, предусмотренных в абзацах 1,2 настоящего пункта.

В целях применения данного пункта к членам семьи погибшего относятся лица, перечисленные в пункте 5.6 Соглашения.

5.8. В случае естественной смерти Работника, наступившей при исполнении им трудовых обязанностей, Работодатель в порядке, оговоренном в коллективном

договоре, соглашении:

- оплачивает расходы, связанные с погребением (порядок и размер расходов оговаривается в коллективных договорах и соглашениях);

- выплачивает семье умершего, проживавшей совместно с ним, единовременную материальную помощь в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка;

- в период нахождения на вахте обеспечивает в кратчайшие сроки отправку (тела) умершего и оплачивает расходы по его отправке к месту погребения на территории Российской Федерации или до ближайшего пограничного пункта на территории Российской Федерации любым доступным видом транспорта, на основании соответствующих документов.

5.9. В случае смерти Работника, наступившей по причине, не связанной с исполнением им трудовых обязанностей, семье умершего, проживавшей совместно с ним, по согласованию с соответствующим органом Профсоюза выплачивается единовременная материальная помощь в размере не менее среднемесячной заработной платы умершего.

Исключением являются случаи, когда:

- единственной причиной смерти Работника по заключению медицинской организации явилось его алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление), не связанное с нарушением технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

- смерть наступила при совершении действий, квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

5.10. Доставка Работников на работу и обратно осуществляется транспортом, предоставляемым Работодателем, если жилье Работника находится на расстоянии более 3 км (1 км в районах Крайнего Севера в зимний период) от Организации и отсутствует общественный транспорт.

Порядок организации доставки Работников на работу и обратно (в том числе формирование графиков и маршрутов), оговариваются в коллективном договоре, соглашении.

Время на доставку определяется графиком и не должно превышать двух часов.

При вынужденном превышении двухчасового ограничения по доставке Работников транспортом, предоставляемым Работодателем, за время сверх установленного ограничения Работодатель может производить доплаты этим Работникам из расчета тарифных ставок (окладов), если в коллективном договоре, соглашении не предусмотрены другие виды компенсаций.

В случае недоставки Работников к месту работы транспортом, предоставляемым Работодателем, оплата производится в соответствии с коллективными договорами, соглашениями.

5.11. В Организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работодатель производит компенсацию расходов на оплату стоимости проезда Работникам, уполномочившим Профсоюз представлять их интересы в установленном порядке, и членам их семей один раз в два года к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта (кроме такси), в том числе личным легковым.

Правом на компенсацию расходов стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации за счет средств Организации Работники (а также члены их семей) могут воспользоваться начиная со второго года работы (т.е. по истечении 12 месяцев непрерывной работы).

В дальнейшем у Работника возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

В Организациях, расположенных в районах Республик Бурятии, Хакасии, а также Приморского, Хабаровского, Красноярского и Забайкальского краев, Амурской, Иркутской, Кемеровской (Кузбасс) областей, не вошедших в перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, Работодатель производит компенсацию расходов на оплату стоимости проезда Работникам, уполномочившим Профсоюз представлять их интересы в установленном порядке, и членам их семей один раз в три года к месту использования ежегодного отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта (кроме такси), в том числе личным легковым.

Правом на компенсацию расходов стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации за счет средств Организации Работники могут воспользоваться начиная с третьего года работы (т.е. по истечении первых 24 месяцев работы). В дальнейшем у Работника возникает право на компенсацию расходов за четвертый, пятый и шестой годы непрерывной работы - начиная с четвертого года работы и т.д.

Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются и не выплачиваются в случае, если Работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

К членам семьи Работника, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие супруг (супруга), фактически проживающие с Работником, несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), нетрудоспособные совершеннолетние дети, находящиеся на его иждивении.

Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно к месту жительства из расчета минимальной стоимости билета, действующей на соответствующем направлении:

- при следовании железнодорожным транспортом - не выше стоимости проезда в купейном вагоне;

- при следовании воздушным транспортом - не выше стоимости авиаперелета эконом-классом;

- при следовании 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;

- при следовании автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

- при следовании Работника на личном легковом транспорте, в случае отсутствия на части маршрута автомобильной дороги - не выше стоимости одного места для легковой автомашины на железнодорожной платформе (пароме) или стоимости авиаперелета одного человека на соответствующем участке маршрута.

Компенсация расходов производится исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного Работником заявления перед отъездом в отпуск.

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.

В случае проведения отпуска в нескольких местах оплата проезда в отпуск и обратно Работнику и членам его семьи производится до одного выбранного Работником места проведения отпуска по кратчайшему пути независимо от времени остановок в пути в пунктах по пути следования.

В коллективных договорах Организаций может предусматриваться порядок и условия реализации указанных социальных гарантий и иным категориям Работников.

Конкретный размер и порядок выплаты компенсаций по транспортным расходам, а также порядок определения предоставления проезда оговаривается в коллективных договорах, соглашениях. При этом Работодатель обеспечивает выдачу аванса не менее чем за 30 дней до начала отпуска для приобретения билета по наименьшей стоимости проезда.

Компенсация расходов Работникам предоставляется только по основному месту работы, совместителям данная льгота не предоставляется.

5.12. Работникам, уполномочившим Профсоюз представлять их интересы в установленном порядке, переселяющимся из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей к новому месту жительства, Работодатель оплачивает стоимость проезда Работника и членов его семьи, а также провоз багажа.

Оплата производится в случае прекращения трудовых отношений с

Работодателем в связи с расторжением трудового договора по следующим основаниям:

- по собственному желанию Работника, имеющего стаж работы в Организации не менее 3 лет;

- по другим основаниям (кроме увольнения за виновные действия) без учета стажа работы.

Конкретный размер и порядок оплаты стоимости проезда и провоза багажа Работникам оговаривается в коллективном договоре, соглашении и (или) локальном нормативном акте, принятом по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

В коллективных договорах Организаций может предусматриваться порядок и условия реализации указанных социальных гарантий и иным категориям Работников.

5.13. В случае временной нетрудоспособности Работника Работодатель производит оплату за период и в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5.14. В соглашениях, коллективных договорах могут предусматриваться положения о выделении Организациями средств на обеспечение социальной поддержки Работников, уволенных из этих Организаций в связи с сокращением численности или штата работников и состоящим на учете в службе занятости; пенсионеров; инвалидов; членов семей погибших или умерших работников.

5.15. Среднемесячный заработок для выплаты единовременных пособий, вознаграждений и компенсаций, установленных Соглашением, исчисляется в соответствии с порядком, оговоренным в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принятом по согласованию с соответствующим органом Профсоюза.

ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ, СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

5.16. Работодатели считают целесообразным разрабатывать совместно с соответствующими органами Профсоюза программы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией Организации, с необходимым финансированием мероприятий по переобучению, переподготовке Работников и созданию новых рабочих мест.

5.17. Работодатели обеспечивают соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации по своевременному извещению Работников, соответствующих органов Профсоюза и служб занятости о предстоящем высвобождении Работников из Организаций с представлением необходимых документов.

Если иное не предусмотрено соглашениями, предельными критериями массового увольнения работников по инициативе Работодателя считаются следующие:

- для Организаций со списочной численностью работников до 1000 человек включительно:

Списочная численность работников	30 дней	60 дней	90 дней
1 - 200 чел.	30 чел.	60 чел.	120 чел.
201 - 500 чел.	40 чел.	80 чел.	160 чел.
501-1000 чел.	50 чел.	100 чел.	200 чел.

- для Организаций со списочной численностью работников свыше 1000 человек:

Списочная численность работников	30 дней	90 дней	180 дней
1001 и более	5%	10%	15%

Гарантии и компенсации высвобождаемым работникам

5.18. Предоставление предполагаемому к увольнению Работнику времени для поиска работы на условиях и в порядке, оговоренных в коллективных договорах, соглашениях.

5.19. Предоставление Работникам, уволенным из Организации, преимущественного права приема на работу в Организацию в течение 6 месяцев с момента увольнения (при наличии вакансий с учетом их квалификации и компетенции).

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

5.21. Выплата Работникам предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации), уполномочившим Профсоюз представлять их интересы в установленном порядке, увольняемым из Организации в связи с ее ликвидацией, сокращением численности или штата работников (имеющим на день увольнения стаж работы в угольной промышленности Российской Федерации не менее 10 лет с учетом стажа работы в угольной промышленности СССР), единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка в соответствии с пунктом 5.3. Соглашения.

Конкретный порядок обеспечения выплаты вознаграждения Работникам Организации определяется в коллективном договоре.

Локальным нормативным актом, принятым по согласованию с соответствующим органом Профсоюза, может быть предусмотрена выплата данного вознаграждения как непосредственно Работодателем, так и через негосударственные пенсионные фонды и (или) страховые компании.

В коллективных договорах Организаций может предусматриваться порядок и условия реализации указанных социальных гарантий и иным категориям Работников.

5.22. 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.

5.23. В коллективных договорах, соглашениях могут предусматриваться дополнительные меры социальной защиты высвобождаемых Работников.

Гарантии отдельным категориям работников по их оставлению на работе

5.24. В течение одного года из Организации в связи с сокращением численности или штата работников может быть уволен только один из супругов.

5.25. 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 (отца);
- другим категориям, определяемым коллективными договорами, соглашениями.

Жилищная политика

5.26. Совместно с соответствующими органами Профсоюза Работодатели считают целесообразным разрабатывать и реализовывать программы улучшения жилищных условий Работников Организаций.

Обеспечение топливом на бытовые нужды

5.27. Организации: по добыче и переработке угля; технологически связанные и обеспечивающие добычу, переработку и транспортировку угля, предоставляют бесплатный пайковый уголь следующим категориям лиц, проживающих и зарегистрированных по месту жительства в домах с печным отоплением или в домах, кухни в которых оборудованы очагами, растапливаемыми углем:

- Работникам этих Организаций;

- пенсионерам, пенсии которым назначены в связи с работой в этих Организациях;

- инвалидам труда, инвалидам по общему заболеванию, если они пользовались правом получения пайкового угля до наступления инвалидности, получившим инвалидность во время работы в Организации;

- семьям погибших (умерших) работников этих Организаций, если проживающие совместно с ними жена (муж), родители, дети и другие нетрудоспособные члены семьи получают пенсию по случаю потери кормильца;

- вдовам (вдовцам) Работников, уволенных из Организации по состоянию здоровья, погибших (умерших) на производстве, ушедших на пенсию из Организации.

Условия подвоза, нормы (не менее норм, определенных Правительством Российской Федерации) и порядок предоставления бесплатного топлива на бытовые нужды оговариваются в коллективных договорах, соглашениях.

В коллективных договорах Организаций может предусматриваться иной вид реализации обязательства предоставления бесплатного пайкового угля в порядке и на условиях, согласованных с соответствующим органом Профсоюза.

Обязательства Работодателей по обеспечению бесплатным пайковым углем не распространяются на категории лиц, которые в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации должны получать пайковый уголь за счет средств федерального бюджета.

5.28. Организации: по добыче и переработке угля; технологически связанные и обеспечивающие добычу, переработку и транспортировку угля, частично компенсируют расходы по оплате энергетических ресурсов (отопление) в стоимости коммунальных услуг независимо от ведомственной принадлежности жилого фонда в размерах, не превышающих размеры компенсации согласно пункту 5.27. Соглашения, и на условиях, установленных в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах, принятых по согласованию с соответствующим органом Профсоюза, следующим категориям лиц, зарегистрированным по месту жительства и проживающим в благоустроенном жилье в городских и сельских поселениях в угледобывающих регионах:

- Работникам этих Организаций, уполномочившим Профсоюз представлять их интересы в установленном порядке;

- неработающим пенсионерам, уволенным из Организаций в связи с выходом на пенсию, пенсии которым назначены в связи с работой в Организации, уполномочившим Профсоюз представлять их интересы в установленном порядке;

- неработающим инвалидам труда, инвалидам по общему заболеванию, получившим инвалидность во время работы в Организации, уполномочившим Профсоюз представлять их интересы в установленном порядке;

- семьям Работников, погибших (умерших) во время работы в Организации,

если проживающие совместно с ними супруга (супруг), родители, дети и (или) другие нетрудоспособные члены семьи получают пенсии по случаю потери кормильца.

В случае использования для отопления в домах частного сектора альтернативных видов топлива (газ, мазут, дизтопливо) Работодатель частично компенсирует лицам, имеющим право на ее получение, затраты на отопление в соответствии с тепловым эквивалентом пайкового угля, в пределах нормы, установленной коллективным договором, соглашением.

В коллективных договорах Организаций может предусматриваться обеспечение социальной гарантии, установленной настоящим пунктом, иным Работникам.

Конкретный порядок предоставления компенсации расходов на отопление во исполнение настоящего пункта категориям лиц, зарегистрированным по месту жительства и проживающим в благоустроенном жилье в городских и сельских поселениях в угледобывающих регионах, определяется в коллективном договоре.

Оздоровительные и праздничные мероприятия

5.29. Стороны считают необходимым в целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья каждого Работника в Организации разработать и реализовать программы, предусматривающие:

- выделение денежных средств для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление;

- выделение денежных средств для оздоровления неработающих пенсионеров, ветеранов труда;

- выделение денежных средств для оздоровления детей Работников Организации, детей Работников, погибших или получивших инвалидность на производстве;

- выделение денежных средств на проведение новогодних праздников, профессионального праздника "День шахтера";

- выделение денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Порядок реализации настоящего пункта оговаривается в коллективном договоре, соглашении.

Молодежная политика

5.30. Стороны считают приоритетным направлением совместную деятельность по закреплению молодых Работников в Организациях. К молодежи относятся Работники в возрасте до 35 лет.

В целях усиления социальной защищенности молодых Работников в Организации:

- в коллективных договорах, соглашениях вносится соответствующий раздел

по молодежной политике;

- предусматривается система повышенных гарантий и компенсаций сверх установленных действующим законодательством Российской Федерации;

- создаются Советы (комиссии) по работе с молодежью;

- реализовываются комплексные программы работы с молодежью;

- обеспечивается квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования;

- работодателем обеспечивается 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;

- создаются условия для сочетания трудовых обязанностей молодых Работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития;

- предоставляются льготы молодым Работникам для обучения в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также предоставляются другие гарантии, установленные коллективным договором, соглашением (ежемесячная доплата к стипендии студентам вузов, техникумов и учащимся профтехучилищ, направленных на учебу Работодателем, в зависимости от успеваемости и т.п.).

VI. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

6.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и его органов определяются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 года N 10-ФЗ, а также действующим законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

6.2. Работодатель создает нормальные условия для осуществления деятельности Профсоюза, для чего:

- предоставляет соответствующим органам Профсоюза в соответствии с коллективными договорами, соглашениями в бесплатное пользование необходимые для их деятельности: оборудование; транспортные средства; средства связи; помещения с отоплением, освещением и уборкой как для работы самого органа Профсоюза, так и для проведения собраний (конференций);

- может передавать в бесплатное пользование соответствующим органам Профсоюза находящиеся на балансе Организации либо арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и

оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются Организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. Перечень объектов и размеры отчислений соответствующим органам Профсоюза средств на проведение ими социально-культурной и иной работы в Организациях определяются в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями;

- при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно в сроки выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счет соответствующего органа Профсоюза членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работников, в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств;

- при наличии письменных заявлений Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета соответствующих органов Профсоюза денежные средства, удержанные из заработной платы указанных Работников, на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, соглашениями;

- обязан по требованию соответствующего органа Профсоюза 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 Соглашению, коллективному договору, соглашению;

- в установленном коллективным договором, соглашением порядке за счет средств Организации может возмещать соответствующему органу Профсоюза часть его затрат, связанных с обучением профсоюзных кадров, информационной деятельностью, с оплатой труда работников профсоюзных комитетов, работников объектов культуры, спорта, детских и оздоровительных учреждений, находящихся на балансе соответствующей организации Профсоюза.

6.3. Право Профсоюза на представительство:

- представители соответствующих органов Профсоюза вправе участвовать в рассмотрении Работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) своих предложений, а также вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза;

- представители органов Профсоюза вправе беспрепятственно посещать Организации и рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и законодательно предоставленных прав.

6.4. Гарантии Работникам, входящим в состав органов Профсоюза и не освобожденным от основной работы:

- Работники, входящие в состав выборных коллегиальных органов Профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу по инициативе Работодателя без предварительного согласия соответствующего органа Профсоюза;

- члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка по месту работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, и в работе их выборных коллегиальных органов, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы определяются в коллективных договорах, соглашениях;

- членам комиссий, действующих в Организации (КТС, по охране труда и экологии, по социальному страхованию и др.), предоставляется время для участия в работе комиссий с сохранением среднего заработка на условиях, оговоренных в коллективных договорах, соглашениях;

- 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.

6.5. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Организациях вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в соответствующие органы Профсоюза, 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.

6.6. За освобожденными выборными и наемными работниками соответствующего органа Профсоюза (первичных и территориальных - в соответствии с нормативами численности, установленными Профсоюзом) сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, действующие в Организации, за счет средств Организации.

Данное положение оговаривается в коллективном договоре, соглашении.

6.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по пунктам 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем соответствующего выборного органа Профсоюза и его заместителями, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий

допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего органа Профсоюза.

6.8. В случае принятия решения о ликвидации Организации, Работодатель принимает в штат освобожденного (выборного) Председателя соответствующей организации Профсоюза, ранее работавшего в данной Организации (организации-правопреемнике).

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменения и дополнения в Соглашение, а также урегулирование разногласий, возникших в результате реализации Соглашения, производится в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель и соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение в течение 14 календарных дней с момента получения обращения и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

Обязательства по предоставлению социальных гарантий и компенсаций, приостановленных и нереализованных в связи с неблагоприятным экономическим состоянием Организаций во время действия Федерального отраслевого соглашения на период с 01.01.2025 г. по 31.12.2027г., реализуются согласно графику, согласованному с соответствующим органом Профсоюза.

7.2. Текст Соглашения подлежит опубликованию.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляют Стороны, подписавшие его, соответствующие органы по труду.

7.3. За неисполнение Соглашения Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

7.5. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к нему.

Приложение N 1
к Федеральному отраслевому соглашению
по угольной промышленности Российской Федерации
на 2025-2027 годы

ПОРЯДОК СОГЛАСОВАНИЯ С ВЫБОРНЫМ ОРГАНОМ ПЕРВИЧНОЙ ИЛИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА ПРОЕКТОВ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, ЗАТРАГИВАЮЩИХ ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СВЯЗАННЫЕ С НИМИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной или территориальной организации Профсоюза, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта должен 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 Профсоюза 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 Профсоюза в целях достижения взаимоприемлемого решения.

В случае, если выборный орган первичной или территориальной организации Профсоюза 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 Профсоюза, который в течение пяти рабочих дней должен согласовать проект либо дать обоснованный отказ.

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

Приложение N 2
к Федеральному отраслевому соглашению
по угольной промышленности Российской Федерации
на 2025-2027 годы

Информация
о реализации Федерального отраслевого соглашения
(коллективных договоров, соглашений)
за соответствующие периоды
(в целом по компании / в т.ч. по шахтам, разрезам)

N/п	Показатели	Факт за _____ (отчетный период)	Факт за _____ (предыдущий период)	Сравнение с _____ (предыдущим периодом) в %, (+,-)
1	2	3	4	5
1.	Добыча угля, *тыс. тонн*			
2.	Производительность труда рабочих на добыче угля, *тонн/месяц*			
3.	Численность работников, всего, *чел.* в том числе:			
3.1.	работники по основной деятельности (ППП), *чел.* из них:			
3.1.1.	рабочие, *чел*. в том числе:			
3.1.1.1.	рабочие основных профессий, *чел.*: - на подземных работах - ГРОЗ, проходчик - на открытых работах - машинист экскаватора			
3.1.1.2.	рабочие на поверхности действующих и строящихся шахт и разрезов - слесари по обслуживанию и ремонту оборудования, *чел.*			
4.	Среднемесячная заработная плата 1 работника всего персонала, *руб.*			
4.1.	Среднемесячная заработная плата 1 работника по основной деятельности (ППП), *руб.*			
4.1.1.	Среднемесячная заработная плата 1 работника основной профессии, *руб.*: - на подземных работах - ГРОЗ, проходчик - на открытых работах - машинист экскаватора			

4.1.2.	Среднемесячная заработная плата рабочего на поверхности действующих и строящихся шахт и разрезов - слесаря по обслуживанию и ремонту оборудования, *руб.*			
5.	Минимальная заработная плата 1 работника в организации за _____ (приводятся данные за последний квартал отчетного периода), *руб.*		x	x
6.	Размер действующей месячной тарифной ставки рабочего I разряда на горных работах, *руб.* (подземных, открытых): при составлении отчета приводятся данные: - за I квартал - за последний квартал отчетного периода		x	x
7.	Размер действующей месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого на остальных работах на поверхности шахт, разрезов, *руб.*: при составлении отчета приводятся данные: - за I квартал - за последний квартал отчетного периода		x	x
8.	Структура заработной платы рабочего основной профессии (ГРОЗ, проходчик, машинист экскаватора), *%:* - тарифная ставка - премиальные выплаты - районный коэффициент и северная надбавка - прочие выплаты		x	x
9.	Индексация, *%*		x	x
10.	Расходы на охрану труда, всего, *тыс. руб.*			
11.	Расходы на страхование работников всего, *тыс. руб.* из них:		x	x
11.1.	расходы на дополнительное добровольное страхование, всего, *тыс. руб.* из них:		x	x
11.1.1.	расходы на дополнительное добровольное негосударственное пенсионное страхование, всего, *тыс. руб.*		x	x
	общее количество застрахованных		x	x

	лиц, *чел.*			
	сумма средств в расчете на 1 получателя, *руб.*		x	x
11.1.2.	расходы на дополнительное добровольное страхование от несчастных случаев на производстве, всего, *тыс. руб.*		x	x
	общее количество застрахованных лиц, чел.		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя, *руб.*		x	x
11.1.3.	расходы на дополнительное добровольное медицинское страхование, всего, *тыс. руб.*			
	общее количество застрахованных лиц, *чел.*			
	сумма средств в расчете на 1 получателя, *руб.*			
12.	Затраты на повышение квалификации и профессиональное развитие работников, всего, *тыс. руб.*		x	x
13.	Затраты на выплату единовременного пособия работникам, обладавшим правом на пенсионное обеспечение, всего, *тыс. руб.*		x	x
	общее количество получателей, *чел.*		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя, *руб.*		x	x
14.	Затраты на выплату единовременной компенсации работникам, которым установлен процент утраты профессиональной трудоспособности, всего, *тыс. руб.*		x	x
	общее количество получателей, *чел.*		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя, руб.		x	x
15.	Затраты на выплаты семьям работников, погибших при исполнении им трудовых обязанностей или обязанностей, связанных с производственной деятельностью (а также смерти инвалида, наступившей вследствие трудового увечья), всего, *тыс. руб.*		x	x
	общее количество получателей, *чел.*		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя, *руб.* в том числе:		x	x
15.1.	затраты на выплаты семьям работников, погибших при исполнении им трудовых		x	x

	обязанностей или обязанностей, связанных с производственной деятельностью (а также смерти инвалида, наступившей вследствие трудового увечья), сверх установленных законодательством выплат, всего, *тыс. руб.*			
	общее количество получателей, *чел.*		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя*, руб.*		x	x
16.	Затраты на выплаты семьям умерших работников (по причине, не связанной с исполнением ими трудовых обязанностей), всего, *тыс. руб.*		x	x
	общее количество получателей, *чел.*		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя, *руб.* в том числе:		x	x
16.1.	затраты на выплаты семьям умерших работников (по причине, не связанной с исполнением ими трудовых обязанностей) сверх установленных законодательством выплат, всего, *тыс. руб.*		x	x
	общее количество получателей, *чел.*		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя, *руб.*		x	x
17.	Расходы на реализацию жилищной политики в организации, всего, *тыс. руб.*		x	x
	общее количество лиц, охваченных жилищной политикой за отчетный период, *чел.*		x	x
	сумма средств в расчете на 1 человека, руб.		x	x
18.	Расходы на обеспечение работников пайковым углем, всего, *тыс. руб.*		x	x
	общее количество получателей, *чел.*		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя, *руб.*		x	x
19.	Расходы на компенсацию за энергоресурсы работникам, всего, *тыс. руб.*		x	x
	общее количество получателей, *чел.*		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя, *руб.*		x	x

20.	Расходы на компенсацию проезда в отпуск и обратно работнику и членам его семьи, всего, *тыс. руб.*		x	x
	общее количество лиц, получивших компенсацию в отчетном периоде, чел.		x	x
	сумма средств в расчете на одного человека, *руб.*		x	x
21.	Расходы на проведение оздоровительных, праздничных, спортивных и других мероприятий, всего, *тыс. руб.* в том числе:		x	x
21.1.	расходы на оздоровление детей, всего, *тыс. руб.*		x	x
22.	Прочие социальные расходы, всего, *тыс. руб.* в том числе:		x	x
22.1.	расходы на проведение молодежной политики, всего, *тыс. руб.*		x	x
22.2.	расходы на социальную защиту неработающих пенсионеров, инвалидов, ветеранов, семей погибших работников и др., всего, *тыс. руб.* из них:		x	x
22.2.1.	расходы по обеспечению пайковым углем иные категории граждан (пенсионеры, инвалиды, семьи погибших работников и др.), всего, *тыс. руб.*		x	x
	общее количество получателей*, чел.*		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя*, руб.*		x	x
22.2.2.	расходы на компенсацию за энергоресурсы иные категории граждан (пенсионеры, инвалиды, семьи погибших работников и др.), всего, *тыс. руб.*		x	x
	общее количество получателей, *чел.*		x	x
	сумма средств в расчете на 1 получателя*, руб.*		x	x
23.	Общие затраты работодателя на реализацию коллективного договора (соглашения, ФОС), всего, *тыс. руб.*			
	сумма средств в расчете на 1 работника организации, *руб.*			
24.	Расходы на обеспечение деятельности профорганизации всего, тыс. руб.		x	x

Порядок заполнения формы

1. Отчет заполняется не реже одного раза в год.

2. Отчет заполняется по конкретной угледобывающей организации - для первичной профорганизации; по угледобывающей компании в целом - для территориальной профорганизации.

3. Отчет заполняется о выполнении коллективного договора, заключенного в организации, если отсутствует коллективный договор, то - о выполнении другого правового акта, действующего в данной организации (компании) - соглашения, если в организации (компании) отсутствует коллективный договор или соглашение, то - о выполнении Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации.

4. В строке 23 "Общие затраты работодателя на реализацию коллективного договора (соглашения, ФОС)" заполняется сводные данные о расходах работодателя на реализацию коллективного договора или соглашения (включая расходы на охрану труда и технику безопасности, социальный пакет, оплату труда и др.).

5. Строки, отмеченные знаком "x" в столбцах 4, 5, заполнять не следует.

Приложение N 3
к Федеральному отраслевому соглашению
по угольной промышленности Российской Федерации
на 2025-2027 годы

ПЕРЕЧНИ 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 ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ И РАБОТАХ С ОПАСНЫМИ И (ИЛИ) ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ПОВЫШЕННЫЕ ЧАСОВЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ И ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

1. Перечень работ, при выполнении которых труд работников, занятых в действующих и строящихся угольных шахтах и действующих разрезах, оплачивается по тарифным ставкам (окладам) для работ с особо тяжелыми, опасными и особо вредными условиями труда

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.

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.

Работы в действующих угольных разрезах

Работы на глубине 150 метров и более.

2. Перечень профессий и должностей работников, занятых на особо тяжелых работах и работах с опасными и особо вредными условиями труда, которым устанавливаются повышенные часовые тарифные ставки (оклады) при выполнении работ в условиях, перечисленных в части 1 настоящего Приложения

На добыче угля подземным способом

1. 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;
- забойщик на отбойных молотках;
- 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.

2. Руководители и специалисты, занятые на шахтах, опасных по внезапным выбросам, сверхкатегорийных и III категории по газу, следующих должностей:

- всех наименований на участках по добыче угля, подготовительных и горно-капитальных работ, вентиляции и техники безопасности, постоянно занятые на подземных работах или связанные с этими работами;
- директор шахты;
- главный инженер шахты;
- заместитель директора и главного инженера шахты по производству;
- начальник шахты, входящей в состав шахтоуправления;
- главный механик и главный энергетик шахты;
- заместитель главного механика и главного энергетика шахты;
- главный технолог шахты;
- начальник смены шахты;
- старший механик шахты.

На добыче угля открытым способом

Рабочие всех профессий, выполняющие работы в действующих разрезах на глубине 150 метров и более.

Приложение N 4
к Федеральному отраслевому соглашению
по угольной промышленности
Российской Федерации на 2025-2027годы

Структура
условно-постоянной и условно-переменной частей заработной платы

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, за исключением подземных работ;

- оплату нормативного времени передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно, оплату нормативного времени доставки от места получения наряда до места работы;

- доплаты, устанавливаемые в фиксированном размере к месячным тарифным ставкам (окладам), либо в абсолютном размере за отработанное время такие как: доплата за работу в ночное время, за работу во вредных условиях труда, за совмещение профессий, за руководство бригадой (звеном), за классность и иные в рамках действующего законодательства;

- надбавки, устанавливаемые в фиксированном размере к месячным тарифным ставкам (окладам) либо в абсолютном размере за период работы, такие как: надбавка за профессиональное мастерство, за высокую квалификацию, за соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности и иные в рамках действующего законодательства;

- надбавка за стаж работы в организации, в том числе выплата выслуги лет;

- оплату отработанного времени: сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни, доплату за работу в праздничные дни, определенные установленным графиком выходов;

- оплата отработанного времени: сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни, если она производились сверх установленного графика выходов, в одинарном размере;

- оплату отработанного времени с сохранением среднего заработка (оплату командировок, сохранение среднего заработка при переводе на другую работу, оплату простоев и иные в рамках действующего законодательства);

- доля оплаты ежегодных, учебных и дополнительных отпусков, относящаяся к условно-постоянной части;

- районный коэффициент и надбавки за работу 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 следующие выплаты:

- сдельный приработок;

- доплата за отработанное время: сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, если она производилась сверх установленного графика выходов;

- 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, за полугодие, за год или иной период);

- доля оплаты ежегодных, учебных и дополнительных отпусков, относящаяся к условно-переменной части;

- районный коэффициент и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемые на перечисленные выше выплаты, относящиеся к условно-переменной части.

Таблица 1

Перечень единовременных выплат,
носящих разовый характер, не учитываемых в структуре заработной платы
при определении соотношения условно-постоянной и условно-переменной частей

№ п/п	**Наименование**
1.	к профессиональным праздникам и праздничным дням, юбилейным датам работника, предприятия, отрасли, связанные с наградной политикой в организации
2.	за участие в культурно-массовых мероприятиях и (или) спортивных соревнованиях
3.	за участие (в т.ч. победу) в профессиональном конкурсе («лучший по профессии»; «лучшая бригада»; «лучший участок» и т.п.)
4.	за рационализацию и изобретательство
5.	за выполнение особо важного задания
6.	за проекты «Фабрики идей» или «Инициатива»
7.	«за рекомендацию нового сотрудника»
9.	за победу в областных конкурсах (лучшее предприятие, лучший руководитель, лучший начальник участка и т.п.)
10.	из фонда руководителя (не более 5% ФОТ)
11.	за финансовый результат по итогам года или иных периодов, выплачиваемые по приказу работодателя