

# **СОГЛАШЕНИЕ**

## **о внесении изменений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020-2022 годы**

г. Москва

16 декабря 2021 г.

Горно-металлургический профсоюз России (далее - ГМПР) и Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» (далее - АМРОС), руководствуясь статьями 48 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. В связи с истечением 31 декабря 2021 года срока действия раздела 5 «Оплата труда (срок действия – 2021 год)» Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020-2022 годы (далее – ОТС) внести в ОТС изменения, изложив раздел 5 «Оплата труда» в следующей редакции:

### **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата производится за индивидуальные и (или) коллективные результаты работы.

5.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются в организации в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим Соглашением.

5.3. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении плановых заданий и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы (продукции) могут применяться стимулирующие системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год и за стаж работы, другие формы материального поощрения.

5.4. В период действия Соглашения Стороны считают целесообразным продолжить консультации по выработке критериев оценки уровня оплаты труда.

5.5. Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени в 2022 году будет повышен не менее чем до 1,8 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

В организациях, достигших соотношения средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации четыре или более, минимальный размер заработной платы в 2022 году будет повышен до 1,9 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

В организациях, в которых такое соотношение средней заработной платы с прожиточным минимумом не достигнуто, Стороны Соглашения будут стремиться довести минимальный размер заработной платы до 1,9 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Для работников неосновных видов деятельности коллективным договором могут быть установлены иные значения минимальной заработной платы, но не ниже 1,45 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.

В период действия Соглашения Стороны будут стремиться довести в каждой организации соотношение средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации не ниже четырех, где это еще не достигнуто.

5.6. Работодатель стремится довести долю условно-постоянной части заработной платы до размера не менее 70 процентов (тарифная ставка/должностной оклад, доплаты за условия труда, многосменный режим работы, по районному коэффициенту и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, доплаты за стаж и другие доплаты, надбавки, не связанные с результатами труда работника).

5.7. Работодатель в текущем году обеспечивает сохранение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы предпочтительно за счет увеличения условно-постоянной части зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте РФ.

Конкретный порядок индексации должен быть установлен коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников при безубыточной деятельности организации, наличии источников для повышения зарплаты, с учетом производительности труда.

Условия и размеры повышения определяются коллективным договором и/или локальным нормативным актом.

5.9. В исключительных случаях, когда экономическое состояние организации не позволяет работодателю обеспечить рост заработной платы в текущем году, работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязаны обратиться в течение первого полугодия в письменной форме к Сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных пунктов раздела «Оплата труда» в отношении данного работодателя.

Стороны рассматривают это предложение и принимают соответствующее решение.

5.10. Коллективным договором могут устанавливаться доплаты за многосменный режим работы.

5.11. Оплата каждого часа работы в ночное время производится в повышенном на 40 процентов размере тарифной ставки (оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях, если иные значения (как в сторону увеличения, так и уменьшения) не установлены коллективным договором, но не ниже минимальных размеров, установленных Правительством РФ.

5.12. Работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное

время их передвижения в руднике от ствола к месту работы и обратно устанавливается оплата из расчета применяемой на руднике тарифной ставки горнорабочего подземного 3 разряда.

Коллективным договором может быть предусмотрена такого рода оплата на открытых горных работах.

Порядок учета и определения этого времени устанавливается в организациях коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### 5.13. Сроки и формы выплаты заработной платы.

5.13.1. Работодатель выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми в порядке, установленном ТК РФ.

5.13.2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.14. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

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

Порядок извещения работодателя определяется коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Срок действия изменений, указанных в п.1 настоящего Соглашения – с 1 января 2022 года до окончания срока действия Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020-2022 годы.

3. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания.

**Председатель ГМПП**

**Исполнительный директор АМРОС**

**А.А. Безымянных**

**А.М. Окуньков**