Председатель
Российского профессионального
союза работников химических
отраслей промышленности

_____ А.В. Ситнов

«___» июля 2024 г.

Президент
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
«Российский Союз предприятий и
организаций химического
комплекса»

_____ В.П. Иванов

«___» июля 2024 г.

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2025 -2027 ГОДЫ

Соглашение зарегистрировано:

Регистрационный № _____

от «___» _____ 2024 г.

г. Москва

Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2025-2027 годы (далее Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами: "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, "Об объединениях работодателей" от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на соответствующий период, и направлено на обеспечение стабильной эффективной деятельности организаций химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности (далее - химический комплекс), защиту социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достойного уровня их жизни, регулирование социально-трудовых отношений между работодателями и работниками.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя – Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности (далее – Росхимпрофсоюз, Профсоюз);

- работодатели в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Российский Союз предприятий и организаций химического комплекса» (далее - Союз).

1.2. Соглашение основано на договоренностях сторон, законодательных и иных нормативных правовых актах, действующих на территории Российской Федерации, а также Конвенциях Международной организации труда (МОТ), ратифицированных Российской Федерацией.

1.3. Соглашение заключено на 2025-2027 годы, вступает в силу с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года включительно.

Соглашение распространяется:

- на работодателей химического комплекса Российской Федерации любых организационно-правовых форм и форм собственности, являющихся членами Союза. Прекращение членства организации в Союзе не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в Союз в период действия настоящего Соглашения, обязан выполнять предусмотренные в нем обязательства;

- на работодателей, не являющихся членами Союза, заключившего данное Соглашение, которые уполномочили Союз от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в настоящем пункте. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашения, наиболее благоприятные для работников.

Соглашение считается распространенным на работодателей, не являющихся членами Союза и не уполномочивших Союз от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение, если указанные работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ от присоединения. К данному отказу должен быть

приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации Росхимпрофсоюза, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к Соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации Росхимпрофсоюза, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон Соглашения. Представители сторон настоящего Соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях (статья 48 Трудового кодекса РФ).

1.4. Работодатель, за исключением работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее соглашение, либо работодателей, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение (статья 48 ТК РФ) и выборный орган первичной (объединенной) профсоюзной организации в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения руководителя федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, о присоединении к соглашению, вправе обратиться в письменной форме к Сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения (как правило не более трех) в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном (в пределах срока действия Соглашения) приостановлении действия данных отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

1.5. Положения настоящего Соглашения являются обязательными для применения в организациях, указанных в п. 1.3. Соглашения при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

1.6. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств, но вправе, в установленном Законом порядке, инициировать внесение изменений и дополнений, не уменьшающих уровень социальной защищенности работников.

1.7. Внесение изменений и дополнений в настоящее Соглашение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Содержание изменений и дополнений, внесенных в установленном порядке в Соглашение, доводится сторонами Соглашения до сведения работников, выборных органов организаций Росхимпрофсоюза и работодателей не позднее 30 дней до момента принятия этих изменений. Изменения и дополнения вступают в силу с момента их подписания Сторонами.

1.8. В случае отсутствия коллективных договоров в организациях, указанных в п. 1.3 настоящего Соглашения, на них непосредственно распространяется действие положений настоящего Соглашения.

1.9. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения, права и обязанности по выполнению настоящего Соглашения возлагаются на правопреемника.

1.10. После подписания и регистрации настоящего Соглашения в соответствующем органе по труду, информация о нем в месячный срок Сторонами Соглашения направляется работодателям и в соответствующие выборные органы территориальных организаций

Росхимпрофсоюза и первичных (объединенных) профсоюзных организаций. Текст Соглашения публикуется в "Информационном бюллетене Росхимпрофсоюза", размещается на сайте Росхимпрофсоюза в сети Интернет (www.chemprof.ru) и на сайте Российского Союза химиков (www.ruschemunion.ru, www.союзхимиков.рф).

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны строят свои отношения друг с другом на следующих принципах социального партнерства:

- равноправия;
- уважения и учета интересов;
- заинтересованности в участии в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия на себя обязательств;
- реальности принимаемых на себя обязательств;
- обязательности выполнения настоящего Соглашения;
- ответственности сторон и их представителей за невыполнение условий настоящего Соглашения.

2.1. Договаривающиеся стороны обязуются:

2.1.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем организаций химического комплекса; выступать в органах государственной власти по вопросам защиты экономических, социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.1.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Соглашением социальных гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров.

2.1.3. Исходить из того, что нормы данного Соглашения, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, являются минимальными, обязательны к применению в организациях любых организационно-правовых форм и форм собственности, на которых распространяются положения настоящего Соглашения, и не могут быть снижены при заключении коллективных договоров.

2.1.4. Вести целенаправленную работу по созданию в организациях здорового морально-психологического климата, развитию творческого отношения к труду, повышению эффективности и качества работы, развитию самодеятельного народного творчества среди работников и членов их семей, по привлечению рабочих и служащих к систематическим занятиям физкультурой и спортом.

2.1.5. Вносить предложения в соответствующие государственные органы и негосударственные организации по решению социально-экономических вопросов, учитывающих особенности производства, труда и быта работников.

2.1.6. Добиваться в государственных органах исполнительной власти и местного самоуправления решения вопросов защиты экономических и социальных прав и интересов работников.

2.1.7. Способствовать активному участию организаций в ежегодном Всероссийском конкурсе "Российская организация высокой социальной эффективности", проводимом Правительством Российской Федерации и направленном на решение социальных проблем трудовых коллективов, и распространять передовой опыт организаций.

2.1.8. Представлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о стратегических производственных целях, крупных структурных изменениях, долгосрочных планах и стратегических направлениях, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам.

2.1.9. Строго соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь при этом соответствующими постановлениями Минтруда России от 14.08.2002 г. №№ 57, 58, 59: "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией", "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника", "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже", Положением о Третейском Суде Российского Союза химиков.

Финансирование примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора производится в соответствии с действующим законодательством.

2.1.10. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организациях, принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров. В случае проведения забастовок руководствоваться Перечнем минимума необходимых работ (услуг) в химической и нефтехимической промышленности и Перечнем минимума необходимых работ (услуг) в медицинской и биотехнологической промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (утверждены приказами Минпромторга России, соответственно, от 21.05.2009 № 423 и от 04.06.2009 № 492).

2.1.11. Для стимулирования повышения производительности труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать внутрипроизводственные соревнования и конкурсы.

2.1.12. Целенаправленно проводить организационную работу, направленную на расширение числа организаций, в которых в обязательном порядке применяются положения и нормы Соглашения, за счет вовлечения в Союз организаций, не являющихся членами данного Отраслевого объединения.

2.2. Работодатели обязуются:

2.2.1. Заключать коллективные договоры с работниками организаций в лице их представителей - выборных органов первичных (объединенных) профсоюзных организаций. Обеспечивать совместно с выборными органами первичных (объединенных) профсоюзных организаций обязательное обсуждение работниками проектов коллективных договоров в подразделениях организаций, доработку проектов с учетом замечаний и предложений, утверждение коллективных договоров на собраниях (конференциях) работников.

2.2.2. Принимать решения по социально-трудовым вопросам с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Обеспечивать профсоюзный орган необходимой информацией и нормативной документацией, в том числе информацией о численности работников организации, размере их заработной платы и иными сведениями, предоставление которых не запрещает законодательство РФ.

2.2.3. Организовывать проведение торжественных совместных мероприятий и награждение лучших работников отрасли в связи с профессиональными праздниками и знаменательными датами.

2.3. Росхимпрофсоюз в лице своих выборных органов, выборных органов территориальных организаций Профсоюза и первичных (объединенных) профсоюзных организаций обязуется:

2.3.1. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников организаций в рамках данного Соглашения и коллективных договоров организаций, считая приоритетными следующие направления:

- повышение жизненного уровня работников;
- содействие повышению эффективности производства;
- обеспечение роста реальной заработной платы и своевременной ее выплаты;
- соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха;
- контроль за соблюдением работодателями, их объединениями трудового законодательства;
- контроль за созданием работодателями здоровых и безопасных условий труда;
- содействие сохранению деятельности и развитию предприятий (организаций) и трудовых коллективов.

2.3.2. Не организовывать и не проводить забастовки в период действия настоящего Соглашения при условии выполнения работодателями и их представителями норм и положений, установленных действующим законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами организаций.

3. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим законодательством, Генеральным и соответствующим региональным соглашениями, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также трудовым договором.

3.2. При найме работников трудовые договоры заключаются в письменной форме. Срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора и иных локальных нормативных актов организации.

3.3. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время.

4.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (классы условий труда 3.3 или 3.4) или опасным условиям труда продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов в неделю.

4.1.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателями с учетом мнения выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации и, как правило, являются приложением к коллективному договору.

4.1.3. При изменении условий трудового договора работники организации должны быть поставлены работодателями в известность не позднее, чем за два месяца до вступления в силу данных изменений.

4.1.4. При введении в организации суммированного учета рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ), продолжительность рабочего времени за учетный период в соответствии с утверждаемыми в организации графиками рабочего времени и времени отдыха работников, не должна превышать нормальное число рабочих часов, установленное в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность учетного периода для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может превышать 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.

4.1.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации

4.1.6. Организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством, либо коллективным договором или локальными нормативными актами организации, если это улучшает положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства.

4.1.7. Доставка работников к месту работы и обратно при отсутствии общественного транспорта осуществляется служебным транспортом организации на условиях, устанавливаемых коллективным договором.

4.2. Время отдыха.

4.2.1. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2.2. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством и коллективным договором организации, в том числе:

- работникам, занятым на работах с особыми условиями труда в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (до введения в действие результатов специальной оценки условий труда действует Список, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22);

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

продолжительностью не менее 7 календарных дней; при этом работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы условий труда 3.3 или 3.4) либо опасным условиям труда (класс условий труда 4), рекомендуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 7 календарных дней. Коллективным договором организации устанавливается конкретная продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников в зависимости от класса (подкласса) условий труда, определенного в результате специальной оценки условий труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска каждого работника устанавливается трудовым договором с ним на основании настоящего Соглашения и коллективного договора организации;

- работникам с ненормированным рабочим днем на основании перечней профессий и должностей, определяемых коллективным договором или локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации.

Кроме того, работодатель может предоставлять работникам и другие дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные действующим законодательством и коллективным договором организации.

4.2.3. Работодатель предоставляет работникам иные дополнительные оплачиваемые отпуска, не предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации. Порядок их предоставления и продолжительность закрепляются в коллективных договорах.

4.2.4. Все дополнительные отпуска, установленные законодательством, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском в 28 календарных дней и по желанию работника предоставляются вместе с ним.

4.2.5. Ежегодные отпуска предоставляются по графику, учитывающему особенности деятельности организации и пожелания работников, утвержденному в порядке, установленном действующим законодательством, который является обязательным для исполнения работодателями и работниками.

Работодатель обязан произвести работнику все причитающиеся ему выплаты за отпуск не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.2.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.2.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

5. ОПЛАТА ТРУДА, НАДБАВКИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

5.1. Формы, системы, размеры оплаты и стимулирования труда работников, а также другие виды выплат, в том числе за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, работу в особых условиях труда и в других случаях устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации и закрепляются в коллективных договорах или локальных нормативных актах организации. Размеры этих и других выплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2. Минимальный размер тарифной ставки (оклада) работников 1-го разряда, занятых в нормальных условиях труда в организациях химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности, устанавливается в размере не менее 1,4 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Рекомендовать работодателям до истечения срока действия настоящего Соглашения довести минимальный размер тарифной ставки (оклада) до уровня не менее 1,6, исчисляемого по отношению к указанной величине.

5.3. Установленный минимальный размер тарифной ставки является основой для дифференциации минимальных размеров тарифных ставок (окладов) всех профессионально-квалификационных групп работников, включая работников организаций непроизводственной сферы, входящих в структуру организаций, с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

Размеры тарифных ставок (окладов) определяются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, которые могут устанавливаться работникам лишь свыше указанного минимального размера тарифной ставки (оклада).

5.4. Оплата труда работников производится исходя из тарифных сеток для оплаты труда рабочих и схем должностных окладов руководителей, специалистов и служащих или Единой тарифной сетки оплаты труда (Единой сетки оплаты труда) для всех категорий работников, принятых в организации.

5.5. При разработке форм и систем оплаты труда работодатель предусматривает удельный вес постоянной части в структуре заработной платы работника (тарифная ставка (оклад), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и др. доплаты и надбавки, носящие постоянный характер) в размере не менее 65 процентов. Рекомендовать работодателям до истечения срока действия настоящего Соглашения довести удельный вес постоянной части до 70%.

5.6. Работодатели стремятся довести среднюю заработную плату работников организации и поддерживать ее в течение срока действия Соглашения на уровне не менее 4-х прожиточных минимумов трудоспособного населения, установленных в данном субъекте Российской Федерации.

5.7. Не реже одного раза в год проводится индексация минимальных размеров тарифных ставок (окладов) персонала в пропорциях фактического изменения величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики (Росстат) нарастающим итогом с момента предыдущей индексации.

При индексации один раз в год индекс изменения величины прожиточного минимума определяется по официальным данным Росстата нарастающим итогом за последние 4 квартала, по которым были опубликованы официальные статистические данные Росстата, на момент проведения индексации. При проведении индексации чаще, чем один раз в год, порядок расчета индексации устанавливается по указанному принципу.

Коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, может быть установлен иной порядок индексации, обеспечивающий более высокий уровень тарифных ставок (окладов).

5.8 Тарифные ставки работников, соотношения между тарифными ставками по видам работ, разрядам и окладам по должностям, порядок оплаты и стимулирования работников устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами

организации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации.

5.9. Введение, замена и пересмотр норм труда, изменение действующих условий оплаты и стимулирования труда производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до наступления соответствующих событий.

5.10. Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим производится по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или по соответствующим профессиональным стандартам.

5.11. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю. Размер оплаты времени простоя может быть увеличен, если это предусмотрено в коллективном договоре.

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

5.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до получения причитающихся ему выплат.

В период до выплаты задолженности по заработной плате работник имеет право не находиться на своем рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.14. Размеры повышенной оплаты – доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются организациями на основе результатов специальной оценки условий труда и фиксируются в коллективных договорах либо локальных нормативных актах организации, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации, а также в трудовых договорах с работниками и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 03.10.1986 г. № 387/22-78, а после введения в действие результатов специальной оценки условий труда: Федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ и от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

5.15. Доплаты за работу в ночную и вечернюю смены предусматриваются коллективными договорами или локальными нормативными актами организации в размере не менее 40 и 20 процентов тарифной ставки (оклада), соответственно.

5.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается согласно действующему законодательству. Коллективным договором может быть установлена оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни в размерах, превышающих нормы, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.17. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.18. Работникам может выплачиваться надбавка за стаж работы, если это предусмотрено коллективным договором.

5.19. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные трудовыми договорами работников, коллективными договорами или правилами внутреннего трудового распорядка организаций.

5.20. В соответствии с действующим законодательством, настоящим Соглашением и трудовым договором работодатель обеспечивает своевременность выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

5.21. 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 Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

5.22. Работодатель (представитель работодателя), допустивший задержку выплаты заработной платы работникам организации, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

6.1. Работодатели в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами или локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами предоставляют работникам следующие льготы и компенсации:

6.1.1. Гарантии и компенсации за утрату профессиональной трудоспособности при исполнении работником трудовых обязанностей и в случае его смерти.

6.1.2. Работодатели осуществляют возмещение вреда (сверх размеров, предусмотренных законодательством РФ) работникам в связи с их трудовыми увечьями или профессиональными заболеваниями, связанными с исполнением ими трудовых

обязанностей, а также семьям работников в связи с гибелью работников в результате несчастных случаев на производстве, связь с производственной деятельностью которых подтверждена материалами Актов специального расследования. Под возмещением вреда понимаются компенсации и выплаты в денежной форме потерпевшему работнику или его семье.

6.1.3. Порядок, правила, процедуры и сроки осуществления выплат с целью возмещения вреда при обстоятельствах, определенных в пункте 6.1.2., устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации предприятий, либо дополнительными (добровольными) страховыми программами, финансируемыми Работодателями.

6.1.4. Возмещение вреда по обязательствам, предусмотренным пунктом 6.1.2. производится одним из двух способов:

1) в организациях, где действуют дополнительные (добровольные) страховые программы от несчастных случаев, финансируемых Работодателями – страховой компанией выплачивается сумма в виде страхового возмещения;

2) в организациях, где отсутствуют дополнительные (добровольные) страховые программы от несчастных случаев – Работодатели выплачивают возмещение из собственных средств.

Установлены следующие гарантированные минимальные суммы выплат потерпевшему работнику или членам семьи в случае его смерти:

- при смертельном исходе – заработок работника за два года;
- при установлении I группы инвалидности – 75% от заработка работника за два года;
- при установлении II группы инвалидности – 50% от заработка работника за два года;
- при установлении III группы инвалидности – 30% от заработка работника за два года;
- при получении профессионального заболевания – 30% от заработка работника за два года;
- полное возмещение расходов на погребение в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья, либо профессионального заболевания.

Исчисление заработка работника за два года для целей расчета выплат, предусмотренных данным пунктом, определяется путем произведения среднего дневного заработка для оплаты отпусков на 730 календарных дней.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков определяется на дату установления инвалидности в результате несчастного случая/профессионального заболевания или на дату смерти и учитывает все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (независимо от их источника) в соответствии с законодательством РФ (Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

6.1.5. В рамках дополнительных (добровольных) программ страхования от несчастных случаев, финансируемых Работодателями, в коллективных договорах, локальных нормативных актах предприятий могут устанавливаться более высокие уровни размеров возмещения вреда, чем определены в пункте 6.1.4., могут устанавливаться правила возмещения расходов на погребение, выплаты материальной помощи членам семьи в случае смерти работника от естественных причин (не связанных с несчастными случаями на производстве).

6.1.6. В случае, когда сумма страхового возмещения меньше размеров выплат, предусмотренных пунктом 6.1.4., Работодатель из собственных средств производит доплату до расчетной суммы сверх суммы страхового возмещения.

6.1.7. Если пострадавший находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, то выплаты по возмещению вреда не производятся.

6.1.8. Выплата возмещения вреда работнику или семье работника по обстоятельствам, предусмотренным пунктом 6.1.2. производится по личному заявлению работника или в случае его смерти – по заявлению одного из членов его семьи с предоставлением подтверждающих факт несчастного случая, смерти, или установления группы инвалидности документов.

6.1.9. В целях исполнения условий, определенных пунктами 6.1.2. – 6.1.8. под семьей работника понимаются: супруг (супруга), дети (в том числе усыновленные, удочеренные), родители, находящиеся на его (её) иждивении. От имени несовершеннолетних или недееспособных (ограниченных в дееспособности) членов семьи действуют их законные представители.

6.2. Работодатели производят выплату пособия семье умершего работника в случае его смерти от общего заболевания или несчастного случая в быту одним из двух способов:

6.2.1. В организациях, где действуют дополнительные (добровольные) программы страхования жизни, финансируемые Работодателями, выплаты производит Страховая компания.

6.2.2. В организациях, где отсутствуют дополнительные (добровольные) программы страхования жизни, Работодатели выплачивают пособие из собственных средств, в соответствии с коллективным договором.

Работодатели обеспечивают:

6.3. Своевременное и в полном объеме перечисление средств во внебюджетные страховые фонды (социального страхования, медицинского, пенсионного) в размерах, предусмотренных законодательством.

6.4. Своевременное и достоверное оформление сведений о стаже и заработной плате работников для представления их в региональные отделения Пенсионного фонда Российской Федерации; обеспечение сохранности архивных документов, дающих право работникам на получение пенсии.

6.5. Деятельность создаваемых комиссий по социальному страхованию, в которые входят представители работодателя и выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации предприятия, а также гласность при расходовании средств социального страхования.

6.6. Выплату единовременного пособия при выходе работника на пенсию. Порядок выплаты и размер пособия закрепляются в коллективном договоре.

6.7. По возможности сохранение за ветеранами труда, прекратившими трудовые отношения с организацией после установления (назначения) им пенсии, ряда прав членов трудовых коллективов организаций, в которых они работали до установления (назначения) пенсии, в том числе права на улучшение жилищных условий, пользование объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений.

6.8. Выплату материальной помощи работнику при уходе в ежегодный основной отпуск, если это установлено в коллективном договоре.

6.9. Выделение финансовых средств для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников и членов их семей (детей до 16 лет) в соответствии с нормами, установленными в коллективном договоре.

6.10. Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков в случаях:

- рождения ребенка;
- регистрации брака работника;
- регистрации брака детей работника;

- смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родители супругов, родные братья и сестры).

Порядок, условия и продолжительность таких отпусков устанавливаются коллективным договором.

6.11. Принятие мер по своевременной подготовке и организации отдыха детей и подростков, по оказанию финансовой поддержки оздоровительным лагерям, по сохранению материальной базы детского отдыха, не допуская закрытия и перепрофилирования детских оздоровительных учреждений, находящихся на балансе организации.

6.12. Осуществление при непосредственном участии выборных органов первичных (объединенных) профсоюзных организаций учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, установление очередности на получение жилой площади, а также установления порядка распределения жилищного фонда организации при его наличии.

6.13. Предоставление жилых помещений на условиях найма малообеспеченным работникам организаций и инвалидам, получившим увечье на производстве, в соответствии с жилищным законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации при условии, если это положение закреплено в коллективном договоре.

6.14. Предоставление работникам за счет аккумулирования средств организации заемных денежных средств для приобретения и строительства жилья, дорогостоящего имущества, либо внедрение совместных с кредитными организациями программ по предоставлению ипотеки работникам на льготных условиях.

6.15. Предоставление следующих социальных льгот работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями.

6.15.1. Выплату женщине при рождении ребенка единовременного пособия, предусматриваемого коллективным договором или локальным нормативным актом организации в размере, сверх установленного законодательством.

6.15.2. Предоставление женщинам, работающим в организации, одного рабочего дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим представлением подтверждающего документа.

6.15.3. Выплату работнику (матери, отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ежемесячного пособия, предусматриваемого коллективным договором или локальным нормативным актом организации, в размере, сверх установленного законодательством.

6.15.4. Предоставление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе работника в соответствии с действующим законодательством.

6.15.5. В случае производственной необходимости организацию профессионального обучения (переобучения) и повышения квалификации женщинам, приступившим к работе после выхода из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком.

На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка других работников по получаемой специальности, если это предусмотрено в коллективном договоре.

6.15.6. Предоставление ежегодного дополнительного однодневного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс), если это предусмотрено коллективным договором.

7. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатели обеспечивают:

7.1.1. Предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, прибывшим в организации по их предварительным заявкам.

7.1.2. Разработку с участием выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации ежегодных планов переобучения и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников в соответствии с планом технического перевооружения и развития организации.

7.1.3. Предоставление освобождающихся рабочих мест в первую очередь работникам своей организации, в том числе работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.1.4. Привлечение преимущественно временных работников в периоды подъема экономической конъюнктуры и необходимости увеличения объема производства.

7.1.5. Предоставление работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению численности или штата работников, одного рабочего дня в неделю по выбору работника с сохранением среднего заработка для поиска работы.

7.1.6. Участие выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников при проведении реструктуризации организации.

7.1.7. Привлечение и использование иностранной рабочей силы в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором после проведения консультаций с выборными органами территориальных организаций Росхимпрофсоюза (при их отсутствии - с ЦК Росхимпрофсоюза).

7.1.8. Своевременное предоставление в полном объеме (не менее чем за три месяца до начала осуществления процедуры, предусмотренной статьей 180 Трудового кодекса РФ) органам службы занятости и выборному органу первичной (объединенной) профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

При этом критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата организации являются:

а) ликвидация организации с численностью 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;
- увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек. (Постановление Совета Министров – Правительства РФ от 05.02.1993 г. № 99 «Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»).

7.2. Преимущественным правом остаться на работе при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, предусмотренных в пункте 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ, могут пользоваться работники, перечень которых предусматривается в коллективном договоре.

7.3. Увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором, в том числе, проработавшим в организации не менее 10 лет, выплачивается дополнительное выходное пособие, если это предусмотрено в коллективном договоре.

7.4. Работникам, предупрежденным о предстоящем высвобождении, увеличивается размер оплаты труда, в случае ее увеличения в целом по организации.

7.5. Работодатель на основании решения, принимаемого совместно с выборным органом первичной (объединенной) профсоюзной организации, выделяет финансовые средства, за счет которых:

7.5.1. Оказывается материальная помощь семейным высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

7.5.2. Производится доплата к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости.

7.6. За работниками, высвобождаемыми из организаций, в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами сохраняется очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной организации.

8. ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективными договорами организаций.

8.1.2. Изменение условий трудового договора оформляется путем подписания дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

8.1.3. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации.

8.2. Работодатели:

8.2.1. Обеспечивают участие представителя выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации при рассмотрении дела о несостоятельности (банкротстве) организации, в осуществлении проверки сумм требования кредиторов и других документов, представленных в обоснование банкротства.

8.2.2. Представляют выборным органам первичных (объединенных) профсоюзных организаций по запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров.

Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

8.2.3. Не препятствуют осуществлению представителями выборных органов первичных (объединенных) профсоюзных организаций и других профсоюзных органов контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, выполнением коллективных договоров.

При проведении проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда представителями профсоюзных органов, в том числе правовыми и техническими инспекторами труда, предоставляют им все необходимые для этого документы и обеспечивают условия для их эффективной деятельности.

8.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

9. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

9.1. Стороны, заключившие Соглашение, обязуются осуществлять свою деятельность, исходя из приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

9.2. Стороны, в связи с реализацией международной программы устойчивого развития «Ответственная забота», а также «Здоровье 360», рекомендуют работодателям, указанным в п. 1.3. настоящего Соглашения, принять активное участие в реализации настоящей программы. Информационная поддержка Программы осуществляется на сайте Российского Союза химиков (www.ruschemunion.ru, www.союзхимиков.рф) и на сайте Росхимпрофсоюза (www.chemprof.ru).

9.3. Работодатели:

9.3.1. Создают и укрепляют службы промышленной безопасности и охраны труда в организациях в соответствии с постановлениями Минтруда России от 08.02.2000 г. №14 "Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации", от 22.01.2001 г. № 10 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях", оборудуют и обеспечивают работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 г. № 7 "Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда".

9.3.2. Разрабатывают и обеспечивают выполнение ежегодных планов мероприятий по созданию в организациях здоровых и безопасных условий труда и предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний на основе анализа причин производственного травматизма и профзаболеваний, а также предложений органов государственного надзора, работников организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза

9.3.3. Обеспечивают весь персонал организации информацией об опасных и вредных свойствах обращающихся веществ в процессе производства.

9.3.4. Создают в организациях на паритетной основе из числа представителей от работодателя и выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации комитеты (комиссии) по охране труда. (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июня 2014 г. N 412н).

Финансируют работу комиссий по охране труда, выделяют помещения, предоставляют средства связи и другое необходимое материальное обеспечение деятельности комиссии, обеспечивают членов комиссии необходимой нормативно-технической документацией, организуют их обучение за счет средств организации, а также за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

9.3.5. Совместно с выборным органом первичной (объединенной) профсоюзной организации обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, создают им необходимые условия для осуществления общественного контроля за соблюдением на предприятии законодательства и иных нормативных актов по охране труда, организуют их обучение за счет средств организации, а также за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

На условиях, определенных коллективным договором, осуществляют доплату уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза в размере 20% от размера тарифной ставки (оклада), а также предоставляют не менее 2-х часов в неделю, для осуществления возложенных на них функций контроля и надзора с сохранением заработной платы за счет средств организации.

9.3.6. Совместно с выборным органом первичной (объединенной) профсоюзной организации в целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда организуют и проводят ежегодный смотр-конкурс на звание «Лучшее уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда Росхимпрофсоюза» с выделением необходимых средств для поощрения победителей.

9.3.7. В соответствии с требованиями законодательства организуют расследование каждого несчастного случая на производстве, в т.ч. несчастных случаев, приведших к потере трудоспособности, ведут учет и проводят анализ причин производственного травматизма, аварий на производственных объектах, а также профзаболеваний в организациях, разрабатывают и контролируют выполнение мероприятий по их предупреждению.

9.3.8. Совместно с выборным органом первичной (объединенной) профсоюзной организации разрабатывают отдельное соглашение по охране труда или соответствующий раздел коллективного договора, обеспечивают финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

9.3.9. Организуют проведение специальной оценки условий труда. Обеспечивают участие представителей выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации в работе Комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

При несоответствии рабочих мест гигиеническим требованиям по результатам специальной оценки условий труда работодатели совместно с выборным органом первичной (объединенной) профсоюзной организации разрабатывают и реализуют план мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

9.3.10. Обеспечивают за счет средств организаций (предприятий) обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с действующим законодательством, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.3.11. Проводят за счет средств организации обязательное обучение и проверку знаний требований охраны труда в период работы работников, а в случаях, предусмотренных нормативными актами, - стажировку по охране труда на рабочих местах не реже, чем один раз в три года.

9.3.12. Обеспечивают работников за счет средств организации в соответствии с установленными нормами сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, контролируют правильное их использование, обеспечивают за счет средств организации их ремонт, стирку (чистку), подгонку по размеру.

При обеспечении работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм предусматривают соответствующий пункт в коллективном договоре.

9.3.13. Обеспечивают участие представителей выборных органов первичных (объединенных) профсоюзных организаций в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют вышестоящие организации Росхимпрофсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению в установленные сроки причин аварий, несчастных случаев.

9.3.14. Обеспечивают внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда в организации, учитывая опасные факторы охраны труда, вытекающие из прошлых, настоящих или планируемых видов деятельности организации.

9.3.15. Не применяют каких-либо мер дисциплинарного взыскания (в том числе не ограничивает в поощрениях за труд) и не преследуют работников, отказывающихся от выполнения работ в случаях возникновения опасности для их жизни и здоровья либо выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Наличие опасности фиксируется актом установленной формы в организации за подписью свидетелей и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда Профсоюза.

9.3.16. Обеспечивают своевременную бесплатную выдачу работникам сертифицированных спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты согласно установленным нормам. В случае увольнения работника выданная бесплатно спецодежда и средства индивидуальной защиты, независимо от их состояния, принимаются от работника соответствующими службами. Работник не несет материальной ответственности за сдаваемое имущество, предусмотренное настоящим пунктом, если не установлен факт умышленной порчи им средств индивидуальной защиты.

9.3.17. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3.18. Обеспечивают участие инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза в работе комиссий по приемке законченных строительных объектов, опытных образцов продукции, изделий, спецодежды и т.п.

9.3.19. Совместно с выборным органом первичной (объединенной) профсоюзной организации ведут учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разрабатывают и осуществляют мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний (при условии включения указанных мероприятий в коллективный договор).

9.3.20. Принимают меры по медико-санитарному обслуживанию работников и членов их семей, развитию ведомственных здравниц, медико-санитарных частей, здравпунктов, санаториев-профилакториев. Создают и используют материально-техническую базу для занятий физической культурой и спортом в соответствии с коллективными договорами.

9.3.21. Осуществляют внедрение в организациях механизма экономического стимулирования работников по улучшению условий и охраны труда, совершенствуют действующую систему управления охраной труда.

9.4. Работодатели обязуются:

9.4.1. Обеспечивать определенные коллективными договорами условия для эффективной деятельности правовой и технической инспекций труда Росхимпрофсоюза, других органов профсоюзного контроля за соблюдением работодателями и их представителями законодательства о труде и об охране труда.

9.4.2. На паритетных началах совместно с выборным органом первичной (объединенной) профсоюзной организации участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за особые условия труда.

9.4.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.5. Профсоюзные органы обязуются:

9.5.1. Обеспечивать методическое и практическое руководство правовой и технической инспекциями труда Профсоюза, организовывать обучение и аттестацию инспекторов по вопросам трудового законодательства и охраны труда не реже одного раза в три года, ежегодно проводить для повышения их квалификации семинары-совещания.

9.5.2. Требовать от работодателя обязательного информирования работников о наличии вредных и опасных производственных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса. Добиваться в процессе переговоров с работодателями установления социальных льгот и компенсаций за работу в особых условиях. Контролировать предоставление этих льгот, выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

9.5.3. Организовывать и обеспечивать общественный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве и в отрасли, в том числе за выполнением условий Соглашения, коллективных договоров, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных производственных объектах.

9.5.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма, профессиональных заболеваний, аварий, осуществлять их анализ, участвовать в разработке мероприятий по снижению их уровня, контролировать выполнение этих мероприятий.

9.5.5. Организовывать и участвовать в проведении различных конкурсов по улучшению условий труда в организациях, на отраслевом и региональном уровнях.

9.5.6. Взаимодействовать в рамках соглашений с федеральными органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора, производственного контроля за условиями, состоянием охраны труда, здоровья, промышленной безопасности.

9.5.7. В установленном законодательством РФ порядке согласовывать правила и инструкции по охране труда, контролировать их исполнение.

9.5.8. Осуществлять контроль за обучением работников правилам техники безопасности и охраны труда, прохождением медицинского освидетельствования декларированного контингента работников, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью, правильным их применением, а также организацией ремонта, стирки и чистки средств индивидуальной защиты.

9.5.9. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

10.1. В целях наиболее эффективного участия молодых (до 35 лет) работников в деятельности и развитии организаций отрасли, обеспечения их профессионального роста, занятости и социальной защищенности работодатели совместно с выборными органами первичных (объединенных) профсоюзных организаций:

10.1.1. Создают совместные общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации, Советы молодых специалистов, молодых мастеров, Советы наставников.

10.1.2. Разрабатывают комплексные программы по работе с молодежью и планы мероприятий по их реализации.

10.1.3. Обеспечивают ежегодное квотирование рабочих мест для выпускников профильных учебных заведений, а также для работников, ранее работавших в организации и принятых в организацию после прохождения ими военной службы по призыву в соответствии с порядком, закрепленном в коллективном договоре.

10.1.4. Проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

10.1.5. Организуют и проводят массовые культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия.

10.1.6. Осуществляют моральное и материальное поощрение молодых работников, совмещающих эффективную производственную и общественную работу.

10.2. Определяют и закрепляют в коллективном договоре или локальном нормативном акте организации порядок и условия предоставления:

- материальной помощи молодым работникам, возвратившимся на работу в организации после прохождения военной службы;

- льгот молодым работникам для получения профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.3. Определяют и закрепляют в коллективном договоре или в локальном нормативном акте перечень дополнительных гарантий и льгот молодым работникам, порядок и условия их предоставления.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

11.1. Работодатели обеспечивают условия для уставной деятельности первичных (объединенных) профсоюзных организаций, не допускают случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации.

11.2. Профсоюз гарантирует право на представление и защиту интересов членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам.

11.3. Работодатель в обязательном порядке согласовывает с выборным органом первичной (объединенной) профсоюзной организации вопрос об увольнении работника - члена Профсоюза по следующим основаниям:

- сокращения численности или штата работников организации;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

11.4. Увольнение по инициативе работодателя выборных руководителей (их заместителей) первичных (объединенных) профсоюзных организаций, их структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по указанным в п.11.3. настоящего Соглашения основаниям, допускается только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (в том числе в течение двух лет после окончания срока их полномочий).

11.5. Члены Профсоюза могут бесплатно:

- получать консультацию и юридическую помощь по всем вопросам, связанным с трудовыми правоотношениями;

- в порядке, установленном в первичной (объединенной) профсоюзной организации, пользоваться имуществом профорганизаций, спорт- и культ- инвентарем, услугами профсоюзных библиотек, клубов, домов и дворцов культуры, спортсооружений.

11.6. Все социальные льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, данным Соглашением и коллективными договорами организаций, распространяются на выборных профсоюзных работников и работников аппаратов выборных органов первичных (объединенных) профсоюзных организаций. Источник финансирования льгот предусматривается в коллективном договоре.

11.7. Работодатели:

11.7.1. Обеспечивают беспрепятственный доступ представителей выборных органов первичных (объединенных) профсоюзных организаций и вышестоящих органов отраслевого Профсоюза ко всем рабочим местам в организациях, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с действующим законодательством.

11.7.2. Предоставляют выборным органам первичных (объединенных) профсоюзных организаций в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников, а также транспортные средства, средства связи, множительную, компьютерную технику и другие технические средства в соответствии с коллективным договором.

11.7.3. Направляют денежные средства в размере не менее 0,3 % от фонда оплаты труда организации на проведение ими в организациях спортивно-оздоровительной, социально-культурной работ и других социально значимых мероприятий с частичным перечислением направленных средств на расчетный счет первичных (объединенных) профсоюзных организаций. Размер перечисляемых средств устанавливается коллективными договорами.

11.7.4. Не производят продажу, перепрофилирование и отчуждение санаториев-профилакториев, баз отдыха, детских дошкольных учреждений и оздоровительных лагерей, учреждений культуры и спорта и других объектов социальной сферы без учета мнения выборных органов первичных (объединенных) профсоюзных организаций.

11.7.5. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно бесплатно в сроки выплаты заработной платы в организации, установленные коллективным договором, перечисляют на расчетный счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

11.7.6. На условиях, предусмотренных коллективным договором, предоставляют членам выборных органов первичных (объединенных) профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, для выполнения общественных обязанностей часть рабочего времени с сохранением среднего заработка.

11.7.7. Совместно с выборным органом первичной (объединенной) профсоюзной организации обеспечивают создание и работу комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

12.1. Контроль за выполнением данного Соглашения осуществляет:

- на федеральном уровне – постоянно действующая комиссия Союза и Росхимпрофсоюза;

- в организациях – комиссия, сформированная из представителей работодателя и выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации для заключения коллективного договора.

12.2. Договаривающиеся стороны обязуются:

- осуществлять проверку и рассмотрение на совместных заседаниях сторон хода выполнения настоящего Соглашения до истечения срока его действия;

- взаимно предоставлять необходимую информацию в целях осуществления контроля за выполнением Соглашения.

12.3. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Соглашения и в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.4. В случае нарушения Сторонами условий Соглашения, соответствующие органы Сторон направляют представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

12.5. Настоящее Соглашение составлено и подписано в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.