

От Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
"Союз работодателей атомной
промышленности, энергетики и науки России"

Генеральный директор
А.Ю.Хитров

От Российского профессионального
союза работников атомной энергетики
и промышленности

Председатель Профсоюза
И.А.Фомичев

От участника Госкорпорация "Росатом"

Генеральный директор
С.В.Кириенко

Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2015-2017 годы
(с изменениями на 14 июля 2016 года)

Фактически утратило силу
в связи с изданием Отраслевого соглашения от 14 декабря 2017 года

Документ с изменениями, внесенными:
соглашением от 1 июля 2015 года;
соглашением от 14 июля 2016 года.

Работники, работодатели с участием Государственной корпорации по атомной энергии "Росатом" заключили настоящее Отраслевое соглашение в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников отрасли с учетом интересов работодателей и государства.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2015-2017 годы (далее - Соглашение) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в отрасли, включающий взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режимов труда и отдыха, занятости, социальных гарантий, льгот и компенсаций для работников, развития социального партнерства и иным вопросам, определенным сторонами с учетом интересов работодателей и государства.

1.2. Сторонами, заключившими настоящее Соглашение, являются:

- работники в лице их полномочного представителя - Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности (далее - Профсоюз);
- работодатели в лице их полномочного представителя - Союза работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России (далее - Союз работодателей).

Участником настоящего Соглашения является уполномоченный орган управления использования атомной энергии - Государственная корпорация по атомной энергии "Росатом" (далее - Госкорпорация "Росатом").

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

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

Организации могут повышать для работников уровень установленных Соглашением гарантий.

1.5. Руководствуясь основными принципами социального партнерства (равноправием сторон, уважением и учетом интересов сторон, соблюдением сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов, реальностью обязательств, принимаемых на себя сторонами, ответственностью сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений и др.), Союз работодателей и Профсоюз договорились:

1.5.1. Способствовать стабильной и успешной деятельности организаций.

1.5.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

1.6. Союз работодателей:

1.6.1. Оказывает членам Союза работодателей помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

1.7. Профсоюз:

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

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

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

1.7.4. Осуществляет содействие внедрению Производственной системы Росатом и проводит разъяснительную работу в трудовых коллективах о необходимости ее развития для повышения эффективности производства и роста производительности труда.

1.8. Госкорпорация "Росатом":

1.8.1. Разрабатывает кадровую политику и единую политику по формированию системы оплаты труда и социальной защиты работников отрасли и обеспечивает реализацию указанной политики.

1.8.2. Рассматривает предложения работодателей о внесении в Правительство Российской Федерации предложений по совершенствованию налоговой политики, а также по оказанию государственной поддержки организациям ядерного комплекса с учетом особенностей их функционирования.

1.8.3. Принимает нормативные и правовые акты по социально-трудовым вопросам, затрагивающим интересы работников и работодателей, после обсуждения на заседаниях Комиссии или в период между заседаниями Комиссии - в ином порядке, установленном Комиссией.

1.8.4. Осуществляет деятельность по подготовке и дополнительному профессиональному образованию специалистов в области использования атомной энергии.

1.9. Работники:

- выполняют приказы, указания и распоряжения работодателя, относящиеся к компетенции работника и не противоречащие требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;

- обеспечивают выполнение порученных работ в соответствии с квалификацией, качественно и в срок;

- соблюдают производственную и технологическую дисциплину в строгом соответствии с технологическими инструкциями, должностными (рабочими) инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами, трудовыми договорами;

- соблюдают требования ядерно-радиационной безопасности и охраны труда, содействуют повышению их эффективности и выполнению всеми работниками;

- способствуют повышению эффективности деятельности организации, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

- берегут имущество работодателя и других работников, заботятся об экономии материалов и иных ресурсов;

- создают и сохраняют благоприятный психологический климат в коллективе, уважают права друг друга;

- в рамках своих трудовых обязанностей и с учетом особенностей деятельности организации должны знать политику организации в области качества, выполняют требования нормативных документов действующей системы менеджмента качества, не допускают принятия решений и действий, противоречащих политике организации в области качества;

- повышают свою квалификацию согласно индивидуальным планам развития;

- соблюдают требования режима, сохраняют доверенные им сведения, относящиеся к государственной тайне, не допускают разглашения и несанкционированной передачи интеллектуальной собственности работодателя (служебной тайны, конфиденциальных сведений, составляющих секреты производства (ноу-хау) и коммерческой тайны) другим юридическим и физическим лицам;

- незамедлительно сообщают непосредственному руководителю о возникновении в организации ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о ставших известными в связи с выполнением своих обязанностей фактах хищения материальных ценностей, случаях коррупционных или иных правонарушений.

1.10. Союз работодателей, Профсоюз и Госкорпорация "Росатом":

1.10.1. Представляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую

для выполнения настоящего Соглашения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

1.10.2. Организуют проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников отрасли в порядке, установленном соответствующими положениями о конкурсах.

1.10.3. Проводят работу по подготовке предложений о совершенствовании нормирования труда в организациях отрасли.

2. Сроки и порядок действия Соглашения

2.1. Соглашение действует с 1 января 2015 года по 31 декабря 2017 года. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более 3 лет. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.2. В течение срока действия данного Соглашения в него по взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном сторонами для его заключения.

2.3. Соглашение распространяется:

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

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

2.3.2. На организации Госкорпорации "Росатом", федеральные государственные унитарные предприятия, подведомственные Госкорпорации "Росатом", а также организации, координацию и регулирование деятельности которых осуществляет Госкорпорация "Росатом", присоединившиеся к Соглашению после его заключения в порядке, определяемом Сторонами совместно с Госкорпорацией "Росатом".

2.3.3. На всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в подпунктах 2.3.1 и 2.3.2 настоящего Соглашения.

2.3.4. На Госкорпорацию "Росатом" Соглашение распространяется в части взятых на себя обязательств.

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

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

3. Социальное партнерство в организациях

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

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

3.3. Коллективный договор в месячный срок после регистрации в соответствующем органе по труду по месту нахождения организации одновременно с документами по его выполнению за предыдущий год направляется профсоюзным комитетом в Профсоюз, работодателем - в Союз работодателей и Госкорпорацию "Росатом".

3.4. Работодатели:

3.4.1. Предоставляют выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, изменений организационных или технологических условий труда, влекущих за собой изменение трудовой функции работников, а также по другим вопросам, предусмотренным законодательством Российской Федерации, учредительными документами организации, коллективным договором и настоящим Соглашением.

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работодатели:

4.1.1. Устанавливают графики сменности, режим рабочего времени и времени отдыха для работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Доводят графики сменности до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.1.2. Утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года графики отпусков с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с указанием его продолжительности, устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми в установленном законодательством порядке.

4.3. В непрерывно действующих производствах, когда прием-передача смены является обязанностью сменного персонала, за время, затраченное на прием смены, в организациях предусматриваются компенсации. Конкретная продолжительность времени приема-передачи смены, виды и размеры компенсаций устанавливаются в коллективных договорах и других локальных нормативных актах организаций.

4.4. Предусматривают в коллективных договорах организаций дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда с подкласса 3.2 (вредные условия труда 2 степени), в размере не менее 7 календарных дней.

Предусматривают в коллективных договорах организаций сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям с подкласса 3.3 (вредные условия труда 3 степени).

В коллективных договорах организаций порядок, размер и условия указанных компенсационных мер могут быть улучшены по сравнению с предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, коллективным договором может быть предусмотрена возможность:

- увеличения с письменного согласия работника, с учетом результатов специальной оценки условий труда, продолжительности рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации;

- увеличения с письменного согласия работника максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени,

установленной в соответствии частями первой-третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации: до 12 часов при 36-часовой рабочей неделе; до 8 часов при 30-часовой рабочей неделе;

- замены с письменного согласия работника, с учетом результатов специальной оценки условий труда, части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, на отдельно устанавливаемую денежную компенсацию.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатель по результатам специальной оценки условий труда разрабатывает и реализует компенсационные меры с учетом требований законодательства. При реализации указанных компенсационных мер в отношении и с согласия работников, на которых распространяются положения пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ, работодатель разрабатывает и при необходимости применяет механизмы конвертации компенсаций в денежный эквивалент. Указанные компенсационные меры, а также механизмы конвертации предусматриваются коллективным договором и утверждаются локальным нормативным актом в установленном законодательством порядке.

4.6. 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.

(Пункт дополнительно включен соглашением от 1 июля 2015 года)

5. Охрана труда

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

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

- в постоянном совершенствовании технологических процессов, систем обеспечения и контроля ядерной и радиационной безопасности, гарантирующих безопасность персонала и обеспечение безопасного статуса ядерных технологий Российской Федерации;

- в развитии общественного контроля за созданием здоровых и безопасных условий труда, Госкорпорация "Росатом", Работодатели и Профсоюз обеспечивают разработку Отраслевой системы управления охраной труда, ее внедрение, совершенствование и эффективное функционирование в организациях.

5.2. Работодатели:

5.2.1. Принимают меры по повышению достигнутого уровня безопасности и действующих в отрасли гарантий прав работников в области охраны труда, в том числе при изменении организационно-правовых форм организаций.

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

5.2.3. Обеспечивают финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,5% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), осуществляют контроль и анализ расходов в области охраны труда, а также информирование представителей первичных профсоюзных организаций о результатах анализа.

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

производственных факторов, воздействующих на работающих. Новое сырье, материалы, изделия и оборудование должны в обязательном порядке иметь соответствующие сертификаты, предусмотренные законодательством.

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

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

5.2.7. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

При реализации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 года при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

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

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

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

5.2.11. Включают представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в комиссии по приёмке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства, входного контроля качества средств индивидуальной защиты, а также приглашают участвовать в работе комиссии по выбору поставщиков продукции, услуг в области охраны труда.

5.2.12. Ежегодно представляют в первичные профсоюзные организации и в Профсоюз сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, о травматизме на производстве и профзаболеваниях, о состоянии радиационной и токсической безопасности.

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

5.2.14. При отсутствии в организации добровольного страхования от несчастных случаев на производстве выплачивают единовременное пособие работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, при наличии вины работодателя или получившим профессиональное заболевание и ставшим в результате инвалидом: I группы - равное 100 минимальным месячным тарифным ставкам (окладам) по минимальному уровню должности (грейду) работника, установленным в организации; II группы - равное 50 минимальным месячным тарифным ставкам (окладам) по минимальному уровню должности (грейду) работника, установленным в организации, III группы - равное 10 минимальным месячным тарифным ставкам (окладам) по

минимальному уровню должности (грейду) работника, установленным в организации.

В случае гибели работника при осуществлении им профессиональной деятельности его семье выплачивается единовременное пособие, равное 120 минимальным месячным тарифным ставкам (окладам) по минимальному уровню должности (грейду) работника, установленным в организации.

При длительной временной нетрудоспособности (более 60 дней), наступившей непосредственно после и в связи с несчастным случаем на производстве, при наличии вины работодателя работнику выплачивается единовременная компенсация в соответствии с корпоративной программой страхования от несчастного случая.

5.2.15. Используют возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.2.16. Предпринимают меры по повышению роли специалистов служб охраны труда.

5.2.17. Ежеквартально проводят совещания с участием уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, на которых рассматриваются предложения по улучшению охраны труда в организации и принимаются решения по устранению выявленных нарушений, замечаний.

5.3. Профсоюз:

5.3.1. Проводит разъяснительную работу по выполнению работниками обязанностей в области охраны труда, формированию ответственной позиции работников как в части личной безопасности, так и безопасности коллег.

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

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

5.3.4. Ежеквартально информирует работодателя о выявленных уполномоченными (доверенными лицами) по охране труда нарушениях, замечаниях, а также предложениях, направленных на улучшение работы в области охраны труда.

5.3.5. Организует и проводит конкурс на звание "Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности". Обеспечивает его финансирование.

5.4. Работодатели и первичные профсоюзные организации:

5.4.1. Организуют и обеспечивают эффективную работу комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, устанавливают через коллективные договоры условия освобождения от основной работы членов комитетов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и порядок оплаты времени выполнения ими обязанностей по контролю обеспечения здоровых и безопасных условий труда, их материальное и моральное поощрение.

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

5.5. Госкорпорация "Росатом":

5.5.1. Организует разработку новых и пересмотр действующих отраслевых нормативных актов по охране труда для организаций атомной энергетики, промышленности и науки и утверждает их в установленном порядке по согласованию с Профсоюзом.

5.5.2. Организует проведение научно-исследовательских работ общепромышленного характера по разработке и изготовлению новых средств индивидуальной и коллективной защиты от вредных производственных факторов и представляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий нормативно-правовое регулирование в сфере труда, предложение о включении их в Типовые отраслевые нормы.

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

5.5.4. Рекомендует управляющим компаниям формирование программ по улучшению условий труда и снижению травматизма, а также разработку с участием Профсоюза локальных нормативных актов, устанавливающих конкретные размеры и правила получения гарантий и компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Организует и контролирует работу по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в организациях отрасли.

5.5.5. Организует и контролирует проведение в организациях специальной оценки условий труда, осуществляемой в соответствии с нормативными правовыми актами.

5.5.6. Обеспечивает методическое руководство службами охраны труда организаций.

5.5.7. Изучает передовой опыт организаций отрасли по внедрению, функционированию и совершенствованию Отраслевой системы управления охраной труда. Организует регулярные совещания (семинары) по обмену опытом в данной области, издает и распространяет среди организаций соответствующие информационные материалы.

5.5.8. Предоставляет в Профсоюз, Союз работодателей обобщенные сведения о состоянии условий труда, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях, о проведении специальной оценки условий труда, о функционировании Отраслевой системы управления охраной труда.

6. Оплата труда

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

6.2. Работодатели:

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

6.2.2. Устанавливают минимальный размер начисленной заработной платы работникам атомных электростанций, организаций ядерно-топливного и ядерно-оружейного комплексов, отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения, а для работников других организаций - не ниже 1,3 прожиточного минимума трудоспособного населения в субъектах Российской Федерации, на территории которых расположены организации.

(Пункт в редакции, введенной в действие соглашением от 14 июля 2016 года. - См. предыдущую редакцию)

6.2.3. Не обеспечившие предусмотренный пунктом 6.2.2 минимальный размер начисленной заработной платы работникам, устанавливают размер месячного оклада по минимальному уровню должности (грейду) поддерживающей функции (размер минимальной месячной тарифной ставки (оклада) работника 1-го разряда) не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения за I квартал текущего года в субъектах Российской Федерации, на территории которых расположены организации.

(Пункт в редакции, введенной в действие соглашением от 14 июля 2016 года. - См. предыдущую редакцию)

6.2.4. Обеспечивают долю выплат, носящих постоянный характер, не менее 70% в заработной плате рабочих, специалистов, служащих и руководителей (за исключением руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений). Перечень указанных выплат установлен приложением к Соглашению.

В случае перевыполнения плановых показателей финансово-хозяйственной деятельности (сокращение расходов, повышение производительности труда, увеличение рентабельности и т.п.) допускается временное отклонение от указанного соотношения при росте заработной платы указанных категорий работников за счет увеличения размера переменной части оплаты труда по согласованию или с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений может устанавливаться иное соотношение постоянной и переменной частей заработной платы в зависимости от уровня должности (грейда) работника и степени его влияния на конечный результат деятельности организации.

(Пункт в редакции, введенной в действие соглашением от 14 июля 2016 года. - См. предыдущую редакцию)

6.2.5. Обеспечивают индексацию заработной платы работников организаций отрасли в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не реже 1 раза в год путем установления ежемесячной индексирующей выплаты либо путём индексации должностных окладов (тарифных ставок).

Конкретный порядок проведения индексации и учёта ежемесячной индексирующей выплаты при индексации должностных окладов предусматривается коллективным договором либо иным нормативным актом по согласованию или с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

Ежемесячная индексирующая выплата учитывается при расчете средней заработной платы работника.

(Пункт в редакции, введенной в действие соглашением от 14 июля 2016 года. - См. предыдущую редакцию)

6.2.5.1. Размеры и сроки индексации в 2016 и в 2017 годах:

2016 год: индексация проводится исходя из бюджетного индекса потребительских цен (ИПЦ) 2016 года (7,4%), как правило, не позднее 1 сентября;

2017 год: индексация проводится исходя из прогнозного среднегодового ИПЦ 2017 года по данным Минэкономразвития России с последующей корректировкой по фактическому ИПЦ по данным Федеральной службы государственной статистики в случае его превышения по отношению к прогнозному (корректировка осуществляется при проведении следующей индексации) не позднее 1 сентября.

(Подпункт дополнительно включен соглашением от 14 июля 2016 года)

6.2.5.2. В 2016 и в 2017 годах может быть установлен иной размер индексации по согласованию или с учётом мнения первичной профсоюзной организации в отдельных организациях отрасли и для отдельных должностей/грейдов с учётом:

- уровня заработных плат по должностям/грейдам относительно уровня заработных плат в отрасли с учётом региональной специфики;

- возможности роста размера заработной платы по должностям/ грейдам за счёт других элементов оплаты труда помимо индексирующей выплаты;

- ограничений, связанных с государственным регулированием цен и тарифов на товары (услуги) и выполнением работ по государственному оборонному заказу.

Повышение заработной платы работников помимо индексации осуществляется при условии улучшения показателей финансово-хозяйственной деятельности организации, достигнутых за счёт сокращения расходов, повышения производительности труда, увеличения рентабельности.

(Подпункт дополнительно включен соглашением от 14 июля 2016 года)

6.2.6. В случае задержки выдачи заработной платы или оплаты отпусков работникам гарантируют выплаты денежных компенсаций в размере не ниже одной трехсотой действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день

фактического расчета включительно (размер выплаты и порядок денежной компенсации устанавливаются коллективным договором).

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

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

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

Действие пункта не распространяется на случаи, предусмотренные частью 2 статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.2.9. Работникам, работающим в многосменном режиме, осуществляют доплаты:

- за работу в вечернее время (с 18.00 до 22.00 часов) - в размере не менее 20% оклада (тарифной ставки);

- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) в размере не менее 40% оклада (тарифной ставки);

- за работу в ночную смену (на которую приходится не менее 50% часов ночного времени) - в размере не менее 40% оклада (тарифной ставки).

Доплаты работнику за работу в ночное время и ночную смену одновременно не устанавливаются.

Применение данной нормы не должно привести к уменьшению суммы доплат работникам за работу в многосменном режиме, которые выплачивались до принятия настоящего Соглашения.

Конкретный размер доплат устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом

(Пункт в редакции, введенной в действие соглашением от 14 июля 2016 года. - См. предыдущую редакцию)

6.2.10. Устанавливают оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере в соответствии с классами (подклассами) условий труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.2.11. Осуществляют пересмотр норм труда в порядке, предусмотренном действующим законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

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

6.3. Госкорпорация "Росатом":

6.3.1. Разрабатывает рекомендации по единой политике формирования систем оплаты труда в

организациях с учетом мнения Профсоюза.

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

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

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

6.4. Госкорпорация "Росатом", Профсоюз и Работодатели:

Проводят мониторинг количественной оценки дифференциации заработной платы между 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников организаций отрасли. Заслушивают на заседаниях Комиссии руководителей организаций отрасли, допустивших за отчетный период прирост соотношения десятичного коэффициента более чем на 20%.

* Порядок расчёта показателей выполнения обязательств по пп.6.2.2, 6.2.3, 6.2.4, 6.4 Соглашения устанавливается Комиссией.

(Примечание дополнительно включено соглашением от 14 июля 2016 года)

7. Социальная политика

7.1. Госкорпорация "Росатом":

7.1.1. С учетом предложений Профсоюза и представителей работодателей совершенствует Единую отраслевую социальную политику Госкорпорации "Росатом" и ее организаций, в том числе корпоративные социальные программы.

7.1.2. Ежегодно в срок до 1 сентября информирует Профсоюз и Союз работодателей о сценарных условиях планирования бюджета расходов социального характера.

7.1.3. Ежегодно совместно с Профсоюзом проводит мониторинг социальных расходов и с учетом мнения Профсоюза определяет их нормативы.

7.1.4. Совместно с Профсоюзом определяет перечень организаций отрасли, для которых устанавливает индивидуальные нормативы расходов социального характера на планируемый год.

7.2. Работодатели:

7.2.1. Ежегодно в срок до 1 сентября совместно с профсоюзной организацией предприятия определяют приоритеты в рамках социальной политики организации, источники финансирования и объемы расходов социального характера в соответствии со сценарными условиями планирования бюджета расходов социального характера.

7.2.1.1. По согласованию с бюджетным комитетом соответствующего уровня допускается превышение установленных для организаций нормативов расходов социального характера при условии выполнения ключевых показателей эффективности, установленных для организаций.

7.2.1.2. Предусматривают средства для реализации мероприятий и обязательств социальной направленности в соответствии с ежегодно утверждаемой совместно с профсоюзным комитетом сметой расходов, являющейся приложением к коллективному договору.

7.2.2. Принимают меры по использованию в интересах работников организаций отрасли учреждений социальной сферы, применяя в необходимых случаях новые виды хозяйствования, договорные отношения и другие формы работы.

7.2.3. Проводят учет и анализ заболеваемости работников, в том числе по результатам периодического медицинского осмотра, показателям временной нетрудоспособности работников по болезни и с участием выборного органа профсоюзной организации формируют комплексную программу оздоровительных мероприятий, в т.ч. программу "Здоровье", которая может являться приложением к коллективному договору организации.

7.2.4. Организуют санаторно-курортное лечение работников и их детей в соответствии с условиями корпоративной социальной программы организации санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха из расчета не менее 100 путевок в год на 1 тысячу работающих во вредных и (или) опасных условиях труда и не менее 35 путевок в год на 1 тысячу работающих в нормальных условиях труда.

В этих целях активно используют санатории Профсоюза.

7.2.5. Осуществляют поддержку выходящих на пенсию работников путем организации работы по негосударственному пенсионному обеспечению в соответствии с условиями корпоративной социальной программы негосударственного пенсионного обеспечения и предусматривают на это необходимые средства.

Реализация негосударственного пенсионного обеспечения для работников осуществляется через уполномоченный пенсионный фонд.

7.2.6. Оказывают материальную помощь работникам и предоставляют дополнительные оплачиваемые дни отдыха. Размер, порядок, условия оказания материальной помощи, а также основания предоставления и количество дополнительных оплачиваемых дней отдыха устанавливаются локальным нормативным актом, являющимся приложением к коллективному договору организации и разработанным в соответствии с условиями корпоративной социальной программы оказания помощи работникам.

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

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

Малообеспеченным работникам (в случае, если доход в семье не превышает 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе в расчете на каждого члена семьи) и работникам, имеющим детей-инвалидов, а также в других исключительных случаях предоставляют путевки без оплаты в соответствии с корпоративной социальной программой организации санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха, утвержденной Госкорпорацией "Росатом".

7.2.9. Перечисляют на счет соответствующих первичных профсоюзных организаций денежные средства для проведения физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий в размере не менее 0,5% от суммы расходов на оплату труда работников организации. Конкретные размеры, порядок расходования указанных средств и отчетность об их использовании устанавливаются коллективным договором.

Коллективным договором может устанавливаться иной порядок использования денежных средств для проведения физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий.

В случае необходимости, по письменной договоренности сторон, работодатель перечисляет на счет соответствующей первичной профсоюзной организации денежные средства на осуществление иных уставных видов деятельности профсоюзных организаций.

7.2.10. Организуют питание работников (в том числе рациональное, диетическое).

Конкретные размеры и порядок расходования средств на организацию питания устанавливаются локальным нормативным актом, являющимся приложением к коллективному договору организации, разработанным в соответствии с условиями корпоративной социальной программы организации питания.

7.3. Профсоюз:

участвует в реализации и совершенствовании Единой отраслевой социальной политики Госкорпорации "Росатом" и ее организаций, подготовке смет расходов социального характера, локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию корпоративных социальных

программ, организует и проводит спортивные и культурные мероприятия, осуществляет мониторинг исполнения бюджета расходов социального характера в отрасли и в отдельных организациях.

8. Занятость

8.1. Стороны договорились критериями массового увольнения считать:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

8.2. Работодатели:

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

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

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

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

- после увольнения предоставляют работникам при наличии соответствующей квалификации и опыта работы преимущественное право трудоустройства в данной организации в случае создания в ней новых рабочих мест;

- определяют целесообразность и изыскивают средства для осуществления дополнительных выплат к выходному пособию сокращаемого работника в порядке и размере, определенном коллективным договором организации;

- проводят обучение работников организаций, предусмотрев на эти цели необходимые средства, размер и порядок расходования которых определяются в коллективных договорах. При организации обучения по социально-трудовым и кадровым вопросам включают в группы обучающихся работников профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций.

9. Работа с молодежью

9.1. Работодатели:

9.1.1. Осуществляют оплату обучения в высших и средних специальных учебных заведениях молодым работникам*, направленным на обучение организациями на основании соответствующих договоров в рамках программ целевой подготовки специалистов, формируемых в организациях.

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

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

9.1.2. Предоставляют молодым работникам социальные льготы в порядке и на условиях, предусмотренных Единой отраслевой социальной политикой Госкорпорации "Росатом" и ее организаций.

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

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

9.1.4. Определяют в структуре подразделений по работе с персоналом организаций должностных лиц, в перечне функциональных обязанностей которых должна быть обозначена работа с молодежью, в том числе: профориентация, профессиональное и социальное развитие.

9.1.5. Оказывают помощь в улучшении жилищных условий молодых работников.

Размеры, порядок, условия оказания помощи в улучшении жилищных условий устанавливаются локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с условиями корпоративной социальной программы оказания помощи работникам в улучшении жилищных условий.

9.2. Работодатели и Профсоюз:

9.2.1. Вносят в коллективные договоры и соглашения разделы "Работа с молодежью".

9.2.2. На постоянной основе осуществляют координацию действий по формированию и реализации централизованных и локальных планов работы с молодежью.

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

10. Работа с ветеранами

Работодатели и профсоюз:

Организуют взаимодействие с ветеранскими организациями, оказывают им организационную помощь и обеспечивают меры социальной поддержки неработающим пенсионерам.

Размер, порядок, условия оказания социальной поддержки неработающим пенсионерам устанавливаются локальным нормативным актом, являющимся приложением к коллективному договору организации и разработанному в соответствии с условиями корпоративной социальной программы поддержки неработающих пенсионеров.

11. Гарантии прав Союза работодателей

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

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

11.3. Порядок финансирования Союза работодателей его членами определен учредительными документами.

Члены Союза работодателей не вправе задерживать перечисление указанных средств.

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

11.5. Организации, не являющиеся членами Союза работодателей, на которые распространяется действие Соглашения, участвуют в финансировании деятельности Союза работодателей с целью представления и защиты их интересов в порядке, устанавливаемом Союзом работодателей с учетом мнения Госкорпорации "Росатом".

12. Гарантии прав профсоюзных органов

12.1. Работодатели:

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

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

Обеспечивают на рабочих местах штатных работников профкомов проведение специальной оценки условий труда одновременно с оценкой условий труда работников организаций при условии, если эти рабочие места размещаются в помещениях, предоставляемых в пользование первичной профсоюзной организации и оснащенных оборудованием, техникой в соответствии с законодательством.

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

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

12.1.4. В организациях Госкорпорации "Росатом", перешедших на единую унифицированную систему оплаты труда (ЕУСОТ), выплачивают освобожденным профсоюзным работникам, избранным в орган профсоюзной организации, и штатным работникам профкомов премию по результатам достижения ключевых показателей эффективности организации за год в порядке и размерах, установленных локальным нормативным актом организации в соответствии с порядком, установленным решением Комиссии.

Освобожденным профсоюзным работникам, избранным в орган профсоюзной организации, и штатным работникам профкомов организаций, не перешедших на ЕУСОТ, выплачивают премии в соответствии с локальными нормативными актами.

12.1.5. Освобожденным профсоюзным работникам, избранным в орган профсоюзной организации, и штатным работникам профкомов предоставляют социально-трудовые гарантии и льготы, предусмотренные коллективными договорами для работников организаций.

12.1.6. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации производят финансирование оплаты труда (полностью или частично) руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в порядке, установленном локальным нормативным актом.

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

12.2.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, за исключением увольнения в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, без предварительного согласия профсоюзных органов, членами которых они являются, руководители профсоюзных органов в

подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящих профсоюзных органов организаций, а руководители профсоюзных организаций - президиума ЦК Профсоюза.

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

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

12.2.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллективов работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в совещаниях, семинарах и конференциях, проводимых по инициативе работодателей. Условия освобождения указанных лиц от основной работы, порядок оплаты и количество времени для выполнения обязанностей в интересах коллективов работников, для участия в профсоюзной учебе и в совещаниях, семинарах и конференциях, проводимых по инициативе работодателей, определяются коллективным договором.

12.3. Работникам, освобожденным от работы в организациях в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзные органы организаций, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работников другая равноценная работа (должность) в тех же организациях.

Работу (должность) вышеназванным работникам рекомендуется предоставлять с учетом мнения председателя Профсоюза.

12.4. Увольнение по инициативе работодателей в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организаций, их структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) в течение срока их полномочий, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Настоящее Соглашение доводится секретариатом Комиссии до организаций отрасли, на которые оно распространяется, в месячный срок со дня его уведомительной регистрации. Порядок и список адресов рассылки утверждается Сторонами по представлению Госкорпорации "Росатом".

13.2. Контроль за исполнением Соглашения осуществляется Комиссией.

13.3. Итоги выполнения Соглашения за полугодие и год рассматриваются на заседаниях Комиссии.

13.4. Стороны, заключившие Соглашение, несут ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

13.5. Организации, не обеспечившие выполнение пунктов Соглашения, направляют в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации в адрес Союза работодателей, Профсоюза и Госкорпорации "Росатом" информацию о причинах невыполнения Соглашения.

Вопросы об обоснованности невыполнения настоящего Соглашения рассматриваются (при необходимости предварительно изучаются с выездом на место) на заседаниях Комиссии с принятием соответствующих решений в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

13.7. Стороны вправе по взаимной договоренности давать совместные разъяснения по вопросам применения отдельных пунктов (положений) настоящего Соглашения.

Подписано 17 декабря 2014 года.

Приложение
к Отраслевому соглашению
по атомной энергетике,
промышленности и науке
на 2015-2017 годы
(В редакции, введенной в действие
соглашением от 14 июля 2016 года. -
См. предыдущую редакцию)

Перечень выплат, относящихся к выплатам постоянного характера в заработной плате работника

К выплатам постоянного характера в составе заработной платы работника относятся:

1. Оплата по окладам (должностным окладам, тарифным ставкам).
2. Оплата по сдельным расценкам, выплата межразрядной разницы.
3. Интегрированная стимулирующая надбавка.
4. Процентные надбавки работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны.
5. Доплаты и надбавки компенсационного характера за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.
6. Оплата неотработанных периодов, за которые работнику производятся выплаты (в т.ч. оплата ежегодных отпусков и т.д.) и служебных командировок.
7. Ежемесячная индексирующая выплата.
8. Другие доплаты и надбавки, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами организаций.

Примечание:

Удельный вес выплат, носящих постоянный характер, определяется как отношение суммы выплат постоянного характера, указанных выше, к сумме всех видов выплат, включающих следующие выплаты переменного характера за полугодие и год: годовая премия по КПЭ, проектная премия, оперативная премия, разовая премия за ОВЗ, премия за ПСР.

При расчёте показателя удельного веса выплат, носящих постоянный характер, не учитываются выплаты персоналу: при увольнении в связи с сокращением численности, штата организации; при увольнении по соглашению сторон; при релокации и т.д.

Выплаты социального характера не учитываются в составе заработной платы работника.

Расчёт производится с учётом районного коэффициента и северной надбавки (в случаях их применения).