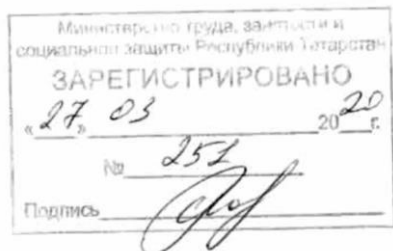




ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по предприятиям и организациям
химической, нефтехимической,
нефтеперерабатывающей,
химико-фармацевтической
отраслей промышленности и системы
нефтепродуктообеспечения
Республики Татарстан
на 2020-2022 годы



КАЗАНЬ - 2020

СОДЕРЖАНИЕ:

1.	Общие положения	3
2.	Обязательства сторон	6
3.	Трудовые правоотношения	11
4.	Рабочее время и время отдыха	13
5.	Оплата труда	19
6.	Охрана труда и здоровья работников	25
7.	Обеспечение занятости работников	33
8.	Социальные гарантии, льготы и компенсации. Социальное страхование	37
9.	Работа с молодёжью	42
10.	Гарантии прав членов профсоюза и профсоюзных органов	43
11.	Порядок внесения в соглашение изменений и дополнений	48
12.	Заключительные положения	49

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое соглашение по предприятиям и организациям химической, нефтехимической, нефтеперерабатывающей, химико-фармацевтической отраслей промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Республики Татарстан (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральными законами: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями), «Об объединении работодателей» от 27.11.2002г. № 156-ФЗ (с изменениями и дополнениями), а также Законом Республики Татарстан от 26 июля 2004 года № 42-ЗРТ «Об органах социального партнёрства в Республике Татарстан» (с изменениями и дополнениями), трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, действующими на территории Российской Федерации, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан.

1.2. Целями Соглашения являются:

- обеспечение защиты социальных и экономических прав и законных интересов работников;
- поддержание достойного уровня жизни, содействие организации справедливой и своевременной оплаты труда работников;
- реализация прав работника на безопасные условия труда;
- обеспечение занятости;
- регулирование социально-трудовых отношений между работодателями и работниками;
- обеспечение стабильной эффективной деятельности предприятий и организаций химической, нефтехимической, нефтеперерабатывающей, химико-фармацевтической отраслей промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Республики Татарстан (далее – Нефтехимический комплекс РТ).

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя – Татарстанской республиканской организации общественной организации Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности (далее по тексту – Профсоюз);

- работодатели в лице их представителя – Ассоциации предприятий и промышленников Республики Татарстан (регионального объединения работодателей) (ОАО «Татнефтехиминвест-холдинг») (далее по тексту – Работодатель);

- Правительство Республики Татарстан в лице его представителя – Министерства промышленности и торговли Республики Татарстан (далее по тексту – Министерство).

1.4. Стороны признают Татарстанскую республиканскую организацию общественной организации Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности единственным представителем работников по заключению Соглашения и ведут с ней переговоры, как с партнёром, на равных условиях.

1.5. Соглашение основано на договоренностях сторон, трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права и действующих на территории Российской Федерации и Республики Татарстан, а также конвенциях Международной организации труда (МОТ), ратифицированных Российской Федерацией.

1.6. Соглашение заключено на 2020-2022 годы, вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового Соглашения, но не более трёх лет.

1.7. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей, которые входят в Ассоциацию предприятий и промышленников Республики Татарстан (региональное объединения работодателей) (ОАО «Татнефтехиминвест-холдинг»), чьи первичные (объединённые) профсоюзные организации входят в Татарстанскую республиканскую организацию общественной организации Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности. В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько

соглашений, применяются условия соглашения, наиболее благоприятные для работников.

В случае отказа работодателя присоединиться к Соглашению, руководитель республиканского органа исполнительной власти, осуществляющий функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников этого предприятия, для проведения консультаций с участием представителей сторон Соглашения. Представители сторон настоящего Соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях (статья 48 ТК РФ).

1.8. Положения настоящего Соглашения применяются в организациях, указанных в п. 1.7. 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.

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

1.10. В случае отсутствия коллективных договоров в организациях, указанных в п.1.7. настоящего Соглашения, на них непосредственно распространяется действие положений настоящего Соглашения.

1.11. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения её обязательства переходят к правопреемнику.

1.12. Стороны в пределах своих полномочий принимают на себя обязательства, закреплённые Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан.

1.13. 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 первичных (объединенных) профсоюзных организаций Татарстанской республиканской организации Росхимпрофсоюза, размещается на сайте www.chemprof-rt.ru.

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. В целях обеспечения стабильной эффективной деятельности предприятий и организаций Нефтехимического комплекса РТ стороны настоящего Соглашения принимают на себя следующие обязательства:

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

2.1.2. Проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой

продукции и снижение её себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и современных технологий.

2.1.3. 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.

2.1.4. Принимать меры для повышения доходов, обеспечения достойной жизни и деятельности работников предприятий и организаций Нефтехимического комплекса РТ.

2.1.5. 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.

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

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

2.1.8. Представлять друг другу полную и своевременную информацию и проводить взаимные консультации по вопросам социально-экономического положения организаций отрасли, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций, в соответствии с действующим законодательством.

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

2.1.10. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организациях, принимать оперативные меры по рассмотрению возникающих коллективных трудовых споров.

2.1.11. Для стимулирования повышения производительности труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать внутривы производственные 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 организаций, не соответствующие п. 1.7 настоящего Соглашения.

2.1.13. Принимать меры по включению в соответствующие разделы коллективных договоров предприятий и организаций нефтехимического комплекса норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20.10.2010 г.

2.1.14. Направлять в Кабинет Министров Республики Татарстан предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, возникающих в организациях отрасли.

2.1.15. Организовывать проведение торжественных совместных мероприятий и награждение лучших работников предприятий и организаций Нефтехимического комплекса РТ в связи с профессиональными праздниками и знаменательными датами.

2.1.16. Постоянно действующей комиссии, образованной в целях осуществления контроля за ходом выполнения отраслевого Соглашения, не реже одного раза в год анализировать ход его выполнения и вносить, при необходимости, обоснованные предложения внесению дополнений и изменений в настоящее Соглашение.

2.1.17. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.1.18. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения территориальных соглашений и коллективных договоров Нефтехимического комплекса РТ, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

2.1.19. Освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах Министерства промышленности и торговли Республики Татарстан, Ассоциации предприятий и промышленников Республики Татарстан (регионального объединения работодателей) (ОАО «Татнефтехиминвест-холдинг») и Татарстанской республиканской организации Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности результаты выполнения Соглашения.

Министерство:

2.2. Оказывает содействие в размещении на предприятиях отрасли федерального, республиканского и городского заказов на изготовление продукции, а также в своевременности оплаты за изготовленную продукцию и оказанные услуги.

2.3. Способствует эффективному управлению долями государственной собственности акционерных обществ в отрасли.

2.4. В целях повышения экономической устойчивости предприятий и организаций нефтехимического комплекса создаёт условия для развития внутриреспубликанской и межрегиональной кооперации производства.

Работодатель:

2.5. Признает право Профсоюза на общественный контроль и участие в деятельности предприятий по вопросам труда, занятости и социальных гарантий, в пределах, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

2.6. Обязуется заключать коллективные договоры с работниками организаций в лице их представителей – выборных органов первичных (объединенных) профсоюзных организаций. Обеспечивает 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.

2.7. Принимает решения по социально-трудовым вопросам с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Обеспечивает 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 Российской Федерации.

2.8. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, согласно статьям 52, 53 ТК РФ и положениям коллективного договора организации.

Профсоюз:

2.9. Проводит среди членов профсоюза работу, направленную на соблюдение трудовой и технологической дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, законодательства о труде; предлагает меры по поощрению высокопроизводительного труда, принимает, совместно с работодателем, оперативные меры по предупреждению и рассмотрению коллективных трудовых споров (конфликтов).

2.10. Защищает трудовые, экономические, социальные 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 её выплаты;
- соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха;
- контроль за соблюдением работодателями, их объединениями трудового законодательства;

- содействие сохранению деятельности предприятий (организаций) и трудовых коллективов.

2.11. Выступает инициатором заключения коллективных договоров в организациях, проводит через них работу в трудовых коллективах по созданию необходимых условий для повышения эффективности производства, уровня материальной обеспеченности и социальной защищённости работников.

2.12. Организует трудовые соревнования, конкурсы профессионального мастерства и смотры-конкурсы по охране труда на предприятиях и в организациях Нефтехимического комплекса РТ, а также в масштабах всей отрасли в Республике Татарстан, для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста работников.

2.13. При заключении, изменении или прекращении трудовых договоров, при необходимости, оказывает юридическую помощь работникам – членам Профсоюза.

2.14. Обязуется 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.

2.15. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

3. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим законодательством, соответствующими региональными 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 расторжение определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора и иных локальных нормативных актов организации. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективными договорами организаций.

3.4. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

3.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3.6. 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.

4.1.2. Режим рабочего времени в организациях устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.3. Согласно ст. 92 ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, устанавливается 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 конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

4.1.4. Когда по условиям производства при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, согласно ст. 104 ТК РФ, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать один год. А

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, учётный период 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 учётного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учётного периода для учёта рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

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

Порядок ведения суммированного учёта рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам производится в порядке ст. 99 ТК РФ, а именно:

- Сверхурочные работы могут выполняться только по письменному распоряжению работодателя, который принимает своевременные меры по ограничению указанных работ.

- Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд, с оплатой за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Суммарно сверхурочные работы не должны превышать 120 часов в год для каждого работника.

- Работодатель обязан обеспечить точный учёт сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

- По желанию работника сверхурочная работа, вместо повышенной оплаты, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- Конкретные размеры предоставляемых компенсаций за сверхурочную работу должны определяться коллективным договором.

4.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 113 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день

оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.8. По личному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, Работодатель предоставляет неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится за фактически отработанное время (или фактически выполненный объем работы), в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

4.1.9. 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. Каждому работнику предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников составляет 28 календарных дней.

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

- 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 и иных локальных нормативных актах, которые принимаются с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.4. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

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.

Все дополнительные отпуска, установленные законода-

тельством, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском в 28 календарных дней и по желанию работника предоставляются вместе с ним.

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.

4.2.7. В стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время простоя не по вине работника, оформленное в установленном порядке.

4.2.8. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работнику в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.9. 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 текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.10. 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.

4.2.11. В соответствии со ст. 262.1 ТК РФ, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

4.2.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работнику – единственному родителю (попечителю, опекуну), воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, может быть предоставлен ежегодный отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней, в соответствии с заключенными коллективными договорами.

В этом случае указанный отпуск, по личному заявлению соответствующего работника, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно – полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.2.13. В соответствии со ст. 262.2 ТК РФ, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Профсоюз:

4.2.14. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками организаций.

4.2.15. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, их оплаты, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, предоставляемых работникам, требует устранения выявленных нарушений норм труда и отдыха работников.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Системы оплаты труда, формы материального стимулирования, размеры тарифных ставок и окладов, нормы труда, положения о премировании и вознаграждении по итогам года, другие формы материального поощрения, а также доплаты за

работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и работу в особых условиях труда, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, устанавливаются работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, закрепляются в коллективных договорах и не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

5.3. Тарификация работ и присвоение квалификации работникам предприятий, организаций производится по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

Работодатель должен учитывать требования профессиональных стандартов в случаях, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ.

5.4. 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.

5.5. Размеры доплат на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются организациями самостоятельно, но не ниже предусмотренных законодательством и фиксируются в коллективных договорах (Положениях об оплате труда).

5.6. В соответствии со ст. 157 ТК РФ, время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Размер оплаты времени простоя может быть увеличен, если это предусмотрено коллективным договором предприятия, организации.

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.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Министерство:

5.7. Осуществляет контроль за разработкой и согласованием со сторонами Соглашения планов финансового оздоровления (бизнес-планов), в первую очередь, предприятий, имеющих задолженность по заработной плате. Контролирует соблюдение графиков погашения задолженности.

5.8. Содействует повышению требовательности к работодателям и представителям государства в акционерных обществах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы и повышению уровня её реального содержания.

5.9. Контролирует действие системы трудовых договоров с руководителями предприятий, в которых одними из основных индикаторов оценки деятельности руководителя являются размер заработной платы на предприятии и отсутствие задолженности по её выплате.

Работодатель:

5.10. Обязан обеспечить нормальные условия труда для выполнения работниками норм выработки.

5.11. Обеспечивает своевременную выплату заработной платы, выплачивая её не реже, чем каждые полмесяца, в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Оплату труда производит в денежной форме, не допускает её задолженности.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим

праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.12. Несёт ответственность за задержку выплаты заработной платы работникам организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивает 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.

5.13. Производит ежегодную индексацию заработной платы на основе индекса потребительских цен в сроки, устанавливаемые коллективными договорами организаций или локальными нормативными актами организаций, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом.

Принимает во внимание, что рост заработной платы работников за счёт индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.14. Устанавливает тарифную ставку рабочих 1-го разряда, занятых в нормальных условиях труда в организациях отрасли, в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

5.15. Установленный минимальный размер тарифной ставки является основой для дифференциации минимальных размеров тарифных ставок (окладов) всех профессионально квалификационных групп работников, включая работников

организаций непроеизводственной 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).

5.16. Выполняет требование Соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом министров Республики Татарстан о минимальной заработной плате в Республике Татарстан. Доводит уровень минимальной заработной платы (с доплатами, надбавками, премией и т.п.) работника, полностью отработавшего определённую на период нормы рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), на предприятиях и в организациях отрасли до уровня минимального потребительского бюджета на члена типовой семьи по Республики Татарстан и сохраняет этот уровень в течение срока действия Соглашения.

5.17. Определяет, с участием выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации предприятия, в целях соблюдения принципов социальной справедливости и недопущения чрезмерной дифференциации в оплате труда, обоснованные соотношения в оплате труда основных профессионально-квалификационных групп работников: руководителей, специалистов, рабочих. Данные соотношения устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учётом мнения выборного органа первичной (объединённой) профсоюзной организации.

5.18. Стремится, при разработке форм и систем оплаты труда, доводить удельный вес постоянной части в структуре заработной платы работника (тарифная ставка (оклад) с учётом доплат за условия труда, многосменный режим работы и других доплат и надбавок, носящих постоянный характер) до уровня не ниже 65%.

5.19. Стремится довести среднюю заработную плату работников организации до уровня не ниже 4-х прожиточных

минимумов трудоспособного населения Республики Татарстан и поддерживать данный показатель в течение всего срока действия Соглашения.

5.20. Предусматривает доплаты за работу в ночную смену в размере не менее 40 процентов тарифной ставки (оклада). Размеры доплат фиксируются в коллективном договоре.

По соглашению с профсоюзным комитетом первичной (объединённой) профсоюзной организации, в коллективный договор может быть включена доплата за работу в вечернюю смену в размере не менее 20 процентов тарифной ставки (оклада).

5.21. Утверждает форму расчётного листка, с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Профсоюз:

5.22. Участвует в формировании систем и установлении размеров оплаты труда, в улучшении систем организации и нормирования труда; добивается роста реальной заработной платы и повышения её доли в стоимости продукции, работ, услуг; способствует созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей, в случаях и порядке, установленных законом.

5.23. Добивается от работодателя выполнения требования об индексации заработной платы с учётом изменения индекса потребительских цен, в сроки, утверждённые коллективным договором.

5.24. Осуществляет контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора и Соглашения по данному разделу; требует привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда; инициирует выдачу заработной платы, в случае её задержки свыше 15 дней, через решения комиссии по трудовым спорам.

5.25. Ведёт переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда, при

необходимости обращается в органы Государственной инспекции труда в Республике Татарстан с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора.

5.26. Оказывает членам Профсоюза бесплатную консультативную помощь по вопросам организации и оплаты труда; обращается в суд по собственной инициативе или по просьбе членов Профсоюза в целях защиты прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представляет их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Стороны:

6.1. Строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Принимают активное участие в реализации международной программы устойчивого развития «Ответственная забота», а также «Здоровье 360». Информационная поддержка программ осуществляется на сайте Росхимпрофсоюза (www.chemprof.ru).

Министерство:

6.3. При заключении трудовых договоров с руководителями предприятий включает в них пункты об ответственности руководителя за состояние условий и охраны труда в организации.

6.4. Осуществляет контроль за проведением на каждом предприятии специальной оценки условий труда.

Работодатель:

6.5. Создаёт и укрепляет службы промышленной безопасности

и охраны труда в организациях в соответствии с постановлениями Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации 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 Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.01.2001 г. №7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.6. Включает в коллективные договоры мероприятия, направленные на повышение уровня технической и экологической безопасности, улучшение условий труда, санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения, предусматривает их достаточное финансирование.

6.7. Разрабатывает и обеспечивает выполнение ежегодных планов мероприятий по созданию в организациях здоровых и безопасных условий труда и предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний на основе анализа причин их возникновения, а также предложений органов государственного надзора, технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, работников организаций по созданию здоровых и безопасных условий труда. Соглашение по выполнению указанных мероприятий ежегодно утверждается в виде приложения к коллективному договору.

6.8. Обеспечивает весь персонал организации информацией об опасных и вредных свойствах обращающихся веществ в процессе производства.

6.9. Создаёт в организациях на паритетной основе из числа представителей от работодателя и выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации комитета (комиссии) по охране труда (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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.

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

Оговаривает в коллективном договоре порядок дополнительного стимулирования уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, а также предоставляет им не менее 2-х часов в неделю, для осуществления возложенных на них функций контроля и надзора с сохранением заработной платы за счет средств организации.

6.11. Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда. Обеспечивает обязательное участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе комиссии, осуществляющей специальную оценку условий труда. При несоответствии рабочих мест гигиеническим требованиям, совместно с первичной профсоюзной организацией, разрабатывает и реализует план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

6.12. Обеспечивает 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, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по

расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению в установленные сроки причин аварий, несчастных случаев.

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

6.14. Не применяет 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.

Считает отказ работника от выполнения работ простое по вине администрации, если существует опасность причинения вреда здоровью или жизни в связи с необеспечением его в полной мере средствами индивидуальной защиты и/или средствами коллективной защиты.

6.15. Приводит рабочие места, связанные с работой женщин на тяжелых работах, в соответствие с предельно-допустимыми нормами, установленными Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.02.93 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещение тяжестей вручную».

6.16. Обеспечивает работников, занятых в особых условиях труда, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, специальными жирами, моющими средствами в соответствии с установленными нормами за счёт средств предприятия.

Добивается, совместно с государственными надзорными органами и Профсоюзом, пересмотра норм выдачи спецодежды

применительно к условиям труда на предприятиях отрасли, с учётом результатов специальной оценки условий труда и климатических особенностей региона.

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

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.

6.17. Информировать работников о факторах производственной среды, неблагоприятно влияющих на их здоровье, может привлекать, по требованию выборного органа первичной профсоюзной организации, за счёт средств предприятия, независимых экспертов для объективного обследования состояния условий труда и охраны труда, производственной санитарии.

6.18. Предоставляет работнику, при ликвидации его рабочего места вследствие нарушения законодательства по охране труда, новое рабочее место, соответствующее его квалификации, или обеспечивает его переквалификацией для перевода на другое рабочее место, с сохранением на время переобучения среднего заработка. При невозможности выполнения вышеуказанных условий, трудоустройство работника производится в соответствии с действующим законодательством.

6.19. Обеспечивает 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 по Республике Татарстан, 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.

6.20. Обеспечивает участие технических 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.

6.21. Обеспечивает, в соответствии со ст. 213 ТК РФ, за счёт средств предприятия:

- прохождение работником, при поступлении на работу, обязательных предварительных и, далее, периодических медицинских осмотров для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, а также внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- проведение, для отдельных категорий работников, определённых Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, химико-токсикологических исследований наличия в организме наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов;

- прохождение работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, обязательного психиатрического освидетельствования не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Сохраняет на время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с законодательством проходить такой осмотр, средний заработок по месту работы, в соответствии со ст. 185 ТК РФ.

6.22. За счёт средств Фонда социального страхования Российской Федерации и (или) прибыли, остающейся в распоряжении организаций, сохраняет и укрепляет материально-техническую базу имеющихся у организаций санаториев-профилакториев, медико-санитарных частей и других лечебно-

оздоровительных учреждений, оказывает финансовое и организационное обеспечение при их лицензировании и аккредитации в соответствии с коллективными договорами. Принимает необходимые меры по наиболее полному использованию данных объектов для оздоровления и профилактики работников и членов их семей.

6.23. Обеспечивает своевременное предоставление информации по несчастным случаям в Профсоюз для принятия участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев.

6.24. Лицам, пострадавшим на производстве от несчастных случаев или получившим профессиональные заболевания, а также семье, потерявшей кормильца в случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, могут устанавливаться дополнительные выплаты в размерах и порядке, определяемых коллективным договором.

Профсоюз:

6.25. Обеспечивает методическое и практическое содействие работе правовой и технической инспекциям труда Профсоюза.

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

6.27. Участвует в деятельности системы управления охраной труда на предприятии. Организовывает и обеспечивает общественный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве и отрасли, в том числе за выполнением условий Соглашения, коллективных договоров, мероприятий по улучшению условий охраны труда, устранением причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

6.28. Участвует в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний, технических причин и

обстоятельств аварий. Осуществляет анализ происшедших несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий. Участвует в разработке мероприятий по результатам расследований, контролирует выполнение данных мероприятий.

6.29. Участвует в работе комиссий по приемке в эксплуатацию средств производства, объектов производственного назначения.

6.30. Совместно с работодателем, в целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда, организует и проводит ежегодный смотр-конкурс на звание «Лучшее уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда Росхимпрофсоюза», с выделением необходимых средств для поощрения победителей.

6.31. Организует и участвует в проведении различных конкурсов по улучшению условий труда в организациях, на отраслевом и региональном уровнях.

6.32. Оказывает работникам помощь в изучении законодательства о труде, другой нормативной документации по вопросам условий и охраны труда.

6.33. Принимает участие в реализации положений республиканской программы улучшений условий и охраны труда в химической и нефтехимической отраслях промышленности.

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

6.35. В установленном законодательством Российской Федерации порядке согласовывает правила и инструкции по охране труда, контролирует их исполнение.

6.36. Осуществляет контроль за обучением работников правилам охраны труда, прохождением медицинского освидетельствования декларируемого контингента работников, обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью, правильным их применением, а также организацией ремонта, стирки и чистки средств индивидуальной защиты.

6.37. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные здоровые условия труда,

социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

6.38. Участвует в работе комиссии, осуществляющей специальную оценку условий труда.

6.39. Обращается в Роструд во внесудебном порядке, при разногласиях по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Работодатель:

7.1. Предоставляет работу по специальности выпускникам учебных заведений, прибывшим в организации по их предварительным заявкам.

7.2. Разрабатывает с участием выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации ежегодные планы переобучения и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников в соответствии с планом технического перевооружения и развития организации.

7.3. Предоставляет освобождающиеся рабочие места в первую очередь работникам своей организации, в том числе работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.4. Принимает, с учётом своих производственных планов, меры по сохранению, развитию, рациональному использованию кадрового потенциала предприятий. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, в том числе при угрозе массовых увольнений, в установленном законом порядке учитывает мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в отношении членов Профсоюза.

7.5. Своевременно предоставляет в полном объеме (не менее чем за три месяца до начала осуществления процедуры, предусмотренной ст. 180 ТК 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. Считает основным критерием массового высвобождения работников показатель численности увольняемых 10% и более от списочной численности работающих на предприятии в течение 90 календарных дней.

7.6. Предоставляет лицам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ, время (не менее 4-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка в течение двух месяцев для поиска нового места работы.

7.7. Сообщает, при выходе организации из кризисной ситуации, вводе новых производственных мощностей, об имеющихся вакансиях через средства массовой информации, доступные для населения в данной местности, в течение одного месяца. После опубликования информации принимает на работу, в случае их заинтересованности, преимущественно работников, ранее уволенных в связи с сокращением штатов и не устроившихся на другую работу.

Критерии для преимущественного обратного приема на работу, а также условия предоставляемых в зависимости от стажа работы на предприятии льгот и преимуществ, устанавливаются коллективным договором предприятия.

7.8. Не допускает, при приеме на работу, дискриминации по половому и возрастному признакам.

7.9. Соблюдает запрет на заёмный труд, то есть труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

7.10. Предоставляет возможность, на условиях и в порядке, определённых коллективным договором, женщинам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком,

пройти, при необходимости и с их согласия, обучение с целью повышения квалификации или переподготовки. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка других работников по получаемой специальности.

7.11. Разрабатывает, с участием выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации, при временном сокращении объемов производства, мероприятия, позволяющие максимально предотвратить массовое высвобождение работников с целью недопущения роста безработицы и социальной напряжённости.

7.12. Реализует меры по предотвращению массового высвобождения работников, в том числе:

- временно приостанавливает наём новых работников на вакантные рабочие места;
- ограничивает совмещение профессий (должностей);
- переводит работников (с их согласия) с ликвидируемых рабочих мест на вакантные рабочие места в других подразделениях предприятия, не требующих специальной профессиональной подготовки;
- организует, при необходимости, работу по профессиональной подготовке (переподготовке) высвобождаемых работников за счёт предприятия;
- переводит работников, с их согласия, на режим неполного рабочего времени.

7.13. Не допускает увольнения по сокращению численности или штата одновременно двух работников из одной семьи.

7.14. Руководствуется в своей деятельности законодательными нормами Российской Федерации и Республики Татарстан, обеспечивает, в процессе проведения реорганизационных или ликвидационных процедур, связанных с банкротством организации, предусмотренные законодательством гарантии при погашении задолженности по заработной плате и другим социальным выплатам работникам. При проведении процедуры банкротства в ликвидационную комиссию в обязательном порядке включает представителя выборного органа первичной профсоюзной

организации, подписавшего коллективный договор организации. При массовом высвобождении работников соблюдает процедуру учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в отношении членов Профсоюза.

7.15. Запрашивает мнение выборного профсоюзного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, связанных с внедрением профессиональных стандартов.

7.16. Принимает меры по организации профессионального обучения работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счёт средств предприятия.

Профсоюз:

7.17. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации предприятий, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых споров.

7.18. Добивается включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на:

- сохранение и увеличение объемов производства, числа рабочих мест;

- профессиональную подготовку (переподготовку) высвобождаемых работников, сохранение для них существующих на предприятиях социальных льгот, предоставление дополнительных (сверх установленных законодательством) льгот и компенсаций, предусматривает их финансирование;

- профессиональное обучение работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счёт средств работодателя.

7.19. Принимает, совместно с работодателем, при угрозе высвобождения согласованные меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановление найма, перевод на режим неполного рабочего времени и другие).

7.20. Принимает участие в проведении мероприятий по внедрению профессиональных стандартов на предприятии.

Осуществляет контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

7.21. Контролирует выполнение работодателем запрета на заёмный труд.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Работодатель:

8.1. Перечисляет, своевременно и в полном объеме, средства в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования), в размерах, предусмотренных законодательством.

8.2. Оформляет, своевременно и достоверно, сведения о стаже и заработной плате работающих – для предоставления их в региональные отделения Пенсионного фонда Российской Федерации; обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на получение пенсии.

8.3. Обеспечивает деятельность создаваемых на паритетных началах комиссий по социальному страхованию, определяет своих представителей для работы в данной комиссии, а также гласность в расходовании средств социального страхования.

8.4. Предусматриваем внесение в коллективный договор пункта о выплате единовременного пособия при выходе работника на пенсию. Порядок выплаты и размер пособия закрепляются в коллективном договоре.

8.5. Сохраняет за бывшими работниками, 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 пользование объектами социально-бытовой сферы, услугами культурно-просветительских, медицинских и оздоровительных учреждений.

8.6. Выплачивает материальную помощь работнику при уходе

в ежегодный основной отпуск, если это установлено в коллективном договоре.

8.7. Выделяет финансовые средства для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников и членов их семей.

8.8. Принимает, совместно с выборным органом первичной (объединенной) профсоюзной организации, меры по своевременной подготовке и организации отдыха детей и подростков, по оказанию финансовой поддержки оздоровительным лагерям, по сохранению материальной базы детского отдыха, не допускает закрытия и перепрофилирования детских оздоровительных учреждений, находящихся на балансе организации.

8.9. Создает условия для проведения добровольных видов страхования (социального, пенсионного, медицинского) работников, на которых распространяется настоящее Соглашение.

8.10. Предоставляет женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц, согласно постановлению Совета Министров Татарской ССР от 14.06.1991 № 261 «О дополнительных мерах по поддержке материнства и детства в Татарской ССР», с оплатой этого времени за счет средств предприятия. Порядок предоставления и размер оплаты определяются коллективным договором.

8.11. Предоставляет работникам, в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами, дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

- рождения ребенка;
- регистрации брака работника;
- регистрации брака детей работника;
- смерти супругов, детей, родителей (опекунов, попечителей), родителей супругов, родных братьев, сестер и других близких родственников, определенных коллективным договором.

Порядок, условия, оплата и продолжительность отпуска устанавливаются коллективным договором.

8.12. Осуществляет, при непосредственном участии выборных органов первичных (объединенных) профсоюзных организаций,

учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, устанавливает очередность на получение жилой площади, а также порядок распределения жилищного фонда организации при его наличии.

8.13. Предоставляет работникам за счет аккумулирования средств организации заемных денежных средств для приобретения и строительства жилья, дорогостоящего имущества, либо внедряет, совместные с кредитными организациями, программы по предоставлению ипотеки работникам на льготных условиях.

8.14. Предоставляет следующие социальные льготы работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями:

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

- 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.

- 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.

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

- 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.

- 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.

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

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

8.15.2. Возмещение вреда (сверх размеров, предусмотренных законодательством Российской Федерации) 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 документами необходимыми для расследования и учета несчастных случаев на производстве, для расследования и учета профессиональных заболеваний. Под возмещением вреда понимаются компенсации и выплаты в денежной форме потерпевшему работнику или его семье.

Порядок, правила, процедуры и сроки осуществления выплат с целью возмещения вреда при обстоятельствах, определенных в настоящем пункте, 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.

8.15.3. Возмещение вреда по обязательствам, предусмотренным пунктом 8.15.2. 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, Работодатель выплачивает возмещение из собственных средств.

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

8.15.4. Выплата возмещения вреда работнику или семье работника по обстоятельствам, предусмотренным пунктом 8.15.2. 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.

Профсоюз:

8.16. Участвует в работе комиссии по социальному страхованию путём избрания туда своих представителей.

8.17. Организует, через комиссии выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации, спортивную, физкультурно-оздоровительную, культурно-массовую работу, работу среди женщин, молодёжи, ветеранов предприятия, участвует в работе общественной жилищной комиссии. Выделяет средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае необходимости.

8.18. Добивается включения в коллективные договоры пунктов, предусматривающих дополнительные льготы и гарантии для работников, предлагает меры материального и морального стимулирования, контролирует и требует безусловного исполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективными договорами.

9. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

9.1. 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:

9.1.1. Создают совместные общественные Советы (комиссии, комитеты) по работе с молодёжью в организации, Советы молодых специалистов, молодых мастеров, Советы наставников. Заключают, при необходимости, дополнительное Соглашение по работе с молодёжью.

9.1.2. Разрабатывают комплексные программы по работе с молодёжью и планы мероприятий по их реализации.

9.1.3. Обеспечивают ежегодное квотирование рабочих мест для выпускников профильных учебных заведений, а также для работников, уволенных в связи с призывом на военную службу и принятых в организацию после прохождения ими военной службы, в соответствии с порядком, закрепленном в коллективном договоре.

9.1.4. Проводят смотры-конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

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

9.1.6. Оказывают помощь молодёжи в реализации её общественно-политических инициатив и интересов.

9.1.7. Предусматривают, в случаях, определённых коллективным договором, в бюджетах статьи расходов на реализацию молодёжных программ, формируемых за счёт средств работодателя и профсоюзной организации. Выделение средств на вышеуказанные цели осуществляется на основании смет, утверждённых молодёжным Советом (комитетом) предприятия.

9.1.8. Определяют и закрепляют в коллективном договоре порядок и условия предоставления:

- материальной помощи молодым работникам, возвратившимся на работу в организацию после прохождения службы в рядах Вооружённых Сил Российской Федерации;

- займов (долгосрочных кредитов и ссуд) молодым работникам и их семьям для приобретения (строительства) жилья, на обустройство домашним хозяйством;

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

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

Профсоюз:

9.2. Проводит среди молодых работников – членов Профсоюза работу, направленную на соблюдение трудовой и технологической дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, законодательства о труде.

9.3. Осуществляет общественный контроль и защиту прав в области труда, занятости и социальных гарантий молодым работникам, в пределах, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

9.4. Разрабатывает обязательства раздела по работе с молодёжью коллективных договоров, предлагает меры по его эффективному наполнению.

9.5. Оказывает, в случае необходимости, при заключении, изменении или прекращении трудовых договоров, юридическую помощь молодым работникам – членам Профсоюза.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Стороны:

10.1. Соблюдают права Профсоюза, предусмотренные действующим законодательством, нормативными актами,

настоящим Соглашением, коллективными договорами организаций.

10.2. Предоставляют друг другу по запросам 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 законодательством.

10.3. Подтверждают, что:

10.3.1. Выборные органы первичных (объединённых), республиканской организаций Профсоюза осуществляют обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 Федерального закона №152 от 27.07.2006г. «О персональных данных»), так как данные обрабатываются в связи с членством в общественном объединении.

10.3.2. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам выборными органами первичных (объединённых), республиканской организаций Профсоюза осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

Работодатель:

10.4. Обеспечивает условия для уставной деятельности первичных (объединённых) профсоюзных организаций, не допускают случаев нарушения прав Профсоюза, установленных законодательством Российской Федерации.

10.5. Не вмешивается в деятельность Профсоюза и его органов, не издаёт локальных нормативных актов и иных документов, ограничивающих его права и деятельность. Выполняет требования законодательства и коллективного договора о гарантиях освобождённым профсоюзным работникам и работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобождённым от основной работы.

10.6. В обязательном порядке согласовывает с выборным органом первичной (объединённой) 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.

10.7. 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.10.5. настоящего Соглашения основаниям, допускается только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (в том числе в течение двух лет после окончания срока их полномочий).

10.8. Обеспечивает 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, а также для осуществления контроля и координации работы по оздоровлению членов Профсоюза в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах организаций.

10.9. Предоставляет в бесплатное пользование выборным органам первичных (объединенных) профсоюзных организаций, в соответствии с коллективным договором, для осуществления их профессиональной деятельности:

- помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением и охраной для работы самого органа и для проведения собраний членов Профсоюза;

- мебель, средства внутренней и междугородней связи, оргтехнику, в том числе персональные компьютеры, а также транспортные средства;

- возможность печатать и размножать информационные материалы, необходимые для работы профсоюзных органов, пользоваться многотиражной печатью, внутренними средствами радиовещания, телекоммуникаций.

10.10. Предоставляет выборному органу первичной (объединенной) профсоюзной организации, в случаях, предусмотренных коллективным договором, в бесплатное пользование принадлежащие работодателю либо арендуемые им объекты соцкультбыта (базы отдыха, спортивные, досуговые и оздоровительные центры, библиотеки и т.д.), необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.11. Перечисляет на расчётный счёт первичной (объединенной) профсоюзной организации, для проведения спортивной, физкультурно-оздоровительной, культурно-массовой работы, в соответствии с коллективным договором и утверждёнными сметами, средства из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, в размере не менее 0,3 % фонда оплаты труда.

10.12. Обеспечивает необходимые условия для работы профсоюзных организаций, в том числе:

- ежемесячное и бесплатное безналичное перечисление по письменным заявлениям работников профсоюзных взносов в размере 1 (одного) % от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, на счета выборных профсоюзных органов, в соответствии с коллективным договором, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Предусматривает данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями);

- оплачиваемое организацией, в порядке, определённом коллективным договором, рабочее время выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для краткосрочной профсоюзной учебы, необходимой общественной работы, для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов;

- предоставление работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий, прежней работы (должности), а при её отсутствии, с письменного согласия работника, другой равноценной работы (должности) у того же работодателя;

- распространение на выборных, освобожденных от производственной работы профсоюзных и других, состоящих в штате профсоюзных организаций, работников, гарантий, льгот и денежных выплат из средств организации, установленных коллективным договором в полном объеме.

10.13. Обеспечивает, совместно с выборным органом первичной (объединенной) профсоюзной организации, создание и работу комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в соответствии требованиями ТК РФ.

Профсоюз:

10.14. Способствует реализации настоящего Соглашения, принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины.

10.15. Организует ведение коллективных переговоров с администрацией, собственником или уполномоченным им органом управления по заключению коллективных договоров и контролирует их выполнение.

10.16. Добивается включения в коллективные договоры гарантий работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобождённым от основной работы, в соответствии с Конвенцией МОТ № 135 «О защите прав

представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971г.), ратифицированной Российской Федерацией 01 июля 2010 г.

10.17. Проводит работу по защите правовых, экономических, социальных, профессиональных интересов трудящихся и членов их семей в соответствии с действующим законодательством.

10.18. Оказывает членам Профсоюза бесплатные консультации и юридическую помощь по всем вопросам, связанным с трудовыми правоотношениями.

10.19. Предоставляет членам Профсоюза право бесплатно пользоваться имуществом профсоюзных организаций, спортивным и иным инвентарем, услугами профсоюзных библиотек, клубов, дворцов и домов культуры, спортивных сооружений, в порядке, установленном в первичной (объединённой) профсоюзной организации.

10.20. Не несет ответственности за невыполнение настоящего Соглашения в отношении работников, не являющихся членами Профсоюза и не уполномочивших Профсоюз представлять их интересы.

11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В СОГЛАШЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

11.1. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока прекратить его действие в одностороннем порядке.

11.2. До истечения срока действия Соглашение может быть аннулировано или изменено только по взаимной договоренности сторон.

11.3. На равноправной основе, из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Министерства, работников и работодателей образуется постоянно действующая комиссия по подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между Сторонами разногласий.

11.4. При значительном изменении условий деятельности

организаций в Соглашение, в период его действия, могут быть внесены дополнения и изменения. В этом случае заинтересованная Сторона письменно информирует другие стороны настоящего Соглашения о необходимости возобновления переговоров. Переговоры должны быть возобновлены не позднее 7 календарных дней со дня получения или 15 календарных дней со дня направления по почте письменной информации о необходимости возобновления переговоров.

11.5. Споры, возникающие между сторонами, заключившими настоящее Соглашение, в период его действия, разрешаются в порядке, предусмотренном законодательством.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Количество подписываемых экземпляров соответствует числу участников настоящего Соглашения, которые хранят у себя по одному оригинальному экземпляру.

12.2. В течение одного месяца с момента уведомительной регистрации в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, стороны размещают текст Соглашения на собственных интернет-ресурсах и, размножив типографическим методом, доводят до всех работодателей организаций, в которых действуют первичные (объединенные) профсоюзные организации Росхимпрофсоюза в Республике Татарстан.

12.3. В период действия настоящего Соглашения, при условии его выполнения, Профсоюз не организывает и не поддерживает забастовок по вопросам, включенным в Соглашение, а Работодатель воздерживается от массовых увольнений и остановов производства.

12.4. Право толкования положений настоящего Соглашения предоставлено постоянно действующей комиссии по контролю за выполнением Соглашения, созданной на паритетных началах сторонами настоящего Соглашения.

12.5. 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.

12.6. 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.

Соглашение подписано «12» марта 2020 года в г. Казани

**Заместитель
Премьер-министра
Республики Татарстан –
Министр промышленности
и торговли
Республики Татарстан**




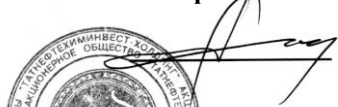
А.А.Каримов

**Председатель Татарстанской
Республиканской организации
общественной организации
Российского профессионального
союза работников химических
отраслей промышленности**



А.Л. Ильин

**Вице-президент Ассоциации
предприятий и промышленников
Республики Татарстан
(регионального объединения работодателей),
Генеральный директор
ОАО «Татнефтехиминвест-холдинг»**



Р.С. Яруллин