

# Межрегиональное Межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2025-2028 годы

## 1. Общие положения

### 1.1. Стороны Соглашения.

Настоящее Межотраслевое межрегиональное соглашение (далее - Соглашение) заключено на межрегиональном уровне социального партнерства между полномочными представителями работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса Российской Федерации (далее - Организации, Работодатели).

Сторонами Соглашения являются:

- работники, в лице их представителя - Межрегиональной общественной организации - профсоюз работников ПАО "ГМК "Норильский никель" (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава;

- работодатели - предприятия медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса Российской Федерации в лице их представителя - Межрегионального межотраслевого объединения работодателей "Союз предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса" (далее - Объединение работодателей), действующего на основании Устава.

### 1.2. Предмет и цель Соглашения.

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.

Соглашение определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы Работникам предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса, взаимные обязательства и ответственность Сторон.

Целями Соглашения являются:

- объединение усилий Сторон для сохранения социально-экономической стабильности на предприятиях медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса;

- повышение конкурентоспособности предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса как обязательного условия повышения уровня жизни Работников;

- повышение уровня жизни Работников предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса путем установления дополнительных по сравнению с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации льгот и преимуществ.

### 1.3. Правовая основа Соглашения.

Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" и иными нормативными правовыми актами, уставами Профсоюза и Объединения работодателей, а также конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией.

### 1.4. Действие Соглашения.

1.4.1. Соглашение заключено на 2025-2028 годы и действует с 22.01.2025 года по 21.01.2028 года. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

Действие Соглашения распространяется на:

- всех Работодателей - предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса, являющихся членами Межрегионального межотраслевого объединения работодателей "Союз предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса". Прекращение членства в Объединении работодателей не освобождает Работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства, до момента окончания срока действия Соглашения. Работодатель, вступивший в Объединение работодателей, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим Соглашением;

- Работодателей, не являющихся членами Объединения работодателей, которые уполномочили Объединение работодателей от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения.

Соглашение действует в отношении всех Работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеуказанными Работодателями.

Положения Соглашения обязательны при заключении трудовых договоров, коллективных договоров и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, за исключением случаев, если положения Соглашения носят рекомендательный характер с учетом финансовых возможностей Организаций.

Коллективным договором Организации может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа работников.

В случае отсутствия в Организации коллективного договора или локальных нормативных актов по соответствующим вопросам положения настоящего Соглашения действуют в Организациях непосредственно.

1.4.2. При проведении организационных мероприятий, в результате которых основанием прекращения трудового договора является перевод Работника с его согласия на работу во вновь созданные Организации или в другие Организации на вновь созданные рабочие места, Работодатели вправе принимать меры, направленные на сохранение условий труда и социального обеспечения для данных работников на уровне не ниже имеющегося на момент увольнения.

Порядок и условия применения данных мер определяются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом Организации.

1.4.3. Действие Соглашения может быть распространено на Организации, выделенные в процессе реорганизации из состава Организаций в самостоятельные юридические лица и в которых действуют организации Профсоюза.

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

1.4.5. Стороны Соглашения вправе внести в период его действия предложения об изменениях и (или) дополнениях к нему, в том числе в связи с изменением норм трудового законодательства. Стороны обязаны приступить к обсуждению предложений не позднее 10 дней со дня их получения и принять по ним решение в течение 30 дней со дня начала обсуждения.

Изменения и дополнения могут быть внесены только по взаимному согласию Сторон.

## **2. Основы сотрудничества Сторон социального партнерства, их права и обязательства**

2.1. Стороны Соглашения обязуются строить свои отношения по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам на следующих принципах:

- признание человека, его прав и свобод высшей ценностью;
- равноправие Сторон, уважение и учет интересов каждой Стороны;
- взаимное доверие и уважение;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия на себя обязательств, реальность этих обязательств и обязательность их исполнения;
- контроль за выполнением настоящего Соглашения;
- ответственность Сторон и их представителей за невыполнение настоящего Соглашения.

2.2. Стороны признают приоритетными направлениями своего взаимодействия:

- содействие позитивным преобразованиям в сфере производственной и иной деятельности Организаций;
- проведение в Организациях последовательной социально-ответственной политики в сфере занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования, предоставления социальных гарантий Работникам и при решении других вопросов социально-экономического характера;
- развитие кадрового потенциала: повышение квалификации и профессиональное развитие Работников, содействие в максимально полном раскрытии их трудового и творческого потенциала.

2.3. Права и обязанности Сторон социального партнерства определяются действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Стороны Соглашения договорились о том, что условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы Работникам, установленные настоящим Соглашением, не являются предельными. Выполнение установленных законодательством и данным Соглашением норм не ограничивает прав Работодателей и представителей работников в их расширении при заключении, изменении, дополнении и продлении коллективных договоров с учетом финансового положения Организации.

Обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением, реализуются в Организациях их руководителями и уполномоченными ими лицами, профсоюзными организациями работников, иными представительными органами работников и Работниками непосредственно.

2.4. Стороны Соглашения обязуются:

- соблюдать условия настоящего Соглашения;

- отстаивать общие интересы в органах законодательной (представительной), исполнительной и судебной власти, органах местного самоуправления, в общественных, некоммерческих и иных организациях;

- проводить совместные консультации и вносить в органы государственной власти, органы местного самоуправления и иные организации предложения по вопросам регулирования социально-трудовых и экономических отношений с учетом особенностей производства, труда и быта Работников предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса;

- принимать меры по предупреждению трудовых конфликтов и коллективных трудовых споров, содействовать их конструктивному разрешению;

- содействовать социальной адаптации Работников в условиях реструктуризации и модернизации производств;

- предоставлять друг другу необходимую и своевременную информацию для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки последующих соглашений;

- содействовать расширению числа Организаций, в которых применяются положения настоящего Соглашения, за счет вовлечения их в Объединение работодателей или распространения на них Соглашения в порядке, предусмотренном статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации;

- содействовать доведению до Работников Организаций содержания настоящего Соглашения;

- осуществлять совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения;

- в двухнедельный срок после уведомительной регистрации Соглашения направить его Работодателям, выборным профсоюзным органам и представительным органам работников для ознакомления с его содержанием Работников Организаций и выполнения принятых обязательств.

#### 2.4.1. Работодатели обязуются:

- соблюдать положения настоящего Соглашения;

- обеспечивать достижение текущих и стратегических целей Организации наиболее эффективным способом при неукоснительном соблюдении нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

- создавать условия для роста производительности труда за счет повышения эффективности организации производства и его модернизации;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- последовательно проводить социально-ответственную политику, заключающуюся в сбалансированном учете интересов Работников, населения на территориях присутствия Организаций, акционеров, а также общества в целом;

- создавать условия для повышения профессионального уровня Работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать конкурентоспособный уровень оплаты труда и социальных гарантий

Работникам в тесной связи с производительностью труда, ростом профессионализма, уровнем квалификации, дисциплинированностью, ответственностью, исполнительностью, участием в обучении молодежи (наставничество);

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- развивать сотрудничество с представителями трудовых коллективов на основе общности целей и взаимности обязательств, создавать возможности для участия Работников в разработке, принятии и реализации решений, касающихся социально-трудовых вопросов;

- соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзных организаций, установленные действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами Организаций;

- способствовать проведению государственного мониторинга с целью выработки методических рекомендаций по вопросам реструктуризации низкорентабельных и убыточных предприятий и разработки программ социальной поддержки Работников.

2.4.2. Профсоюзные организации и представительные органы работников предприятий обязуются:

- соблюдать положения настоящего Соглашения;

- содействовать предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению Работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению Работниками требований по охране и безопасности труда;

- поддерживать и укреплять принятую в Организации корпоративную культуру, формировать взаимоотношения с коллегами на принципах сотрудничества и уважения к личности, обеспечивать благоприятный моральный климат в трудовых коллективах;

- способствовать повышению квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- содействовать эффективному расходованию имеющихся у Работников в распоряжении производственных ресурсов, бережному отношению к имуществу Организаций и создавать атмосферу нетерпимости к его хищениям;

- контролировать соблюдение Работодателями трудового законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения, коллективных договоров и нормативных актов, действующих в Организациях;

- воздерживаться от объявления забастовок, а также акций протеста, приводящих к нарушению технологического процесса или наносящих ущерб Работодателю при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства Российской Федерации, условий настоящего Соглашения и коллективного договора Организации. При наличии основания для объявления забастовки проводить предварительные консультации с Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

### **3. Развитие кадрового потенциала, занятость работников**

3.1. Развитие персонала Организаций должно быть направлено на максимально полное раскрытие трудового и творческого потенциала каждого Работника, достижение Работниками наивысших показателей в труде, обеспечивающих повышение эффективности производства, долгосрочное и устойчивое развитие Организаций.

В этих целях Стороны настоящего Соглашения берут на себя следующие обязательства:

Работодатели:

- создают условия для повышения профессионального уровня ответственности и инициативности Работников; способствуют формированию у них командного духа на принципах сотрудничества и взаимного уважения; поддерживают и развивают корпоративную культуру; формируют у Работников приверженность миссии и ценностям Организации;

- развивают системы ротации, формирования кадрового резерва на всех уровнях управления, оценки работы персонала, планирования трудовой карьеры Работников для максимального использования человеческих ресурсов;

- развивают совместно с органами государственной власти и органами местного самоуправления системы информирования и ориентирования потенциальных кандидатов о возможностях трудоустройства на вакантные рабочие места;

- обеспечивают отбор Работников, не допуская при этом любых форм дискриминации;

- в целях повышения качества подготовки молодых специалистов при наличии финансовой возможности стремятся создавать эффективные условия для целевой подготовки в профессиональных образовательных организациях среднего и высшего образования на территориях присутствия Организаций; организуют производственную практику учащихся и студентов;

- осуществляют профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работников, применяя различные виды обучения, в том числе профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

- разрабатывают планы переобучения и профессиональной переподготовки высвобождаемых Работников в соответствии с планом технического перевооружения и развития/реорганизации Организации.

Работники:

- занимают активную позицию в достижении поставленных производственных задач, соблюдают трудовую и производственную дисциплину, проявляют инициативу в поиске новых технических и организационных решений, направленных на повышение эффективности производства;

- выполняют все установленные законодательством, коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Организации требования в области охраны труда, техники промышленной безопасности и гигиены труда на рабочем месте и участвуют в программах подготовки и переподготовки кадров по соблюдению норм и правил по охране труда;

- выполняют свои трудовые обязанности, обеспечивают эффективное расходование имеющихся в их распоряжении производственных ресурсов, бережно относятся к имуществу Организации и создают атмосферу нетерпимости к его хищениям;

- прилагают все усилия для развития профессионализма, повышения квалификации, передачи своих знаний и навыков молодежи;

- стремятся поддерживать корпоративную культуру, формировать взаимоотношения с коллегами на принципах взаимопомощи и уважения к личности, обеспечивать благоприятный моральный климат в коллективе.

3.2. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников. Содействие занятости в Организациях основывается на развитии и сохранении кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах, повышении трудовой мобильности внутри Организаций.

3.3. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа работников и с учетом финансово-экономических возможностей обеспечивают разработку мероприятий по содействию занятости своих Работников в случаях проведения организационно-штатных мероприятий, которые могут привести к массовому высвобождению Работников.

3.4. При принятии решения о ликвидации Организации, сокращении численности или штата Работников Организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатели в письменной форме сообщают об этом в органы службы занятости населения, выборному органу первичной профсоюзной организации и представительному органу работников не позднее, чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров.

3.5. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа работников и с учетом финансово-экономических возможностей разрабатывают программы социальной адаптации Работников, высвобождаемых при массовом увольнении.

Работодатели оказывают работникам, должности которых сокращаются, помощь в трудоустройстве на другие вакантные места. При невозможности такого трудоустройства Работодатели, исходя из финансово-экономических возможностей Организации, могут:

- предоставлять высвобождаемым Работникам время для поиска работы. Продолжительность этого времени определяется коллективным договором Организации;
- организовывать опережающее обучение Работников (повышение квалификации, профессиональная подготовка, переподготовка);
- предоставлять другие дополнительные гарантии и компенсации, связанные с высвобождением.

3.6. Стороны договорились, что критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата Работников за определенный календарный период.

К таким критериям относятся:

- 1) ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;
- 2) для Организаций, не имеющих обособленных структурных подразделений:
  - а) при списочной численности Организации до 500 человек - сокращение численности или штата Работников Организации в количестве:
    - 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
    - 80 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 120 и более человек в течение 90 календарных дней.

б) при списочной численности Организации свыше 500 человек - 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.

3) для Организаций, имеющих обособленные структурные подразделения, сокращение численности или штата Работников обособленного структурного подразделения 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.

3.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников Организации определяется согласно требованиям, предусмотренным нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Коллективным договором Организации перечень Работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, может быть расширен.

#### **4. Режимы труда и отдыха**

4.1. Стороны настоящего Соглашения договорились о том, что политика Организаций в области режимов труда и отдыха Работников будет обеспечивать сохранение здоровья Работников, а также высокую производительность их труда, способствующую эффективной производственной деятельности и перспективному развитию Организаций. В целях реализации этой политики:

Работодатели:

- устанавливают согласно требованиям законодательства Российской Федерации режимы труда и отдыха Работников, способствующие высокоэффективной работе Организации;

- обеспечивают Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для рационального использования ими рабочего времени;

- при значительном удалении места работы от места постоянного проживания Работников или места нахождения Работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или местностях с особыми климатическими условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности применяют вахтовый метод работы с установлением Работникам суммированного учета рабочего времени в порядке, установленном законодательством;

- создают условия для полноценного отдыха Работников, предоставляют Работникам ежегодные оплачиваемые отпуска, еженедельные выходные дни, обеспечивают их ежедневный (междусменный) отдых, а также перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха, питания и

обогревания.

Работники:

- используют рабочее время эффективно с целью выполнения производственных заданий;
- соблюдают установленные Работодателями режимы труда и отдыха;
- используют ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиками, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборных органов первичной профсоюзной организации и представительных органов работников.

4.2. Рабочее время и время отдыха Работников регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим разделом Соглашения, коллективным договором, а также локальными нормативными актами Организации.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Организации не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

На основании настоящего Соглашения, коллективного договора Организации и с письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения, прилагаемого к трудовому договору, указанная в первом абзаце настоящего пункта 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, установленных коллективным договором Организации.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора Организации с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.5. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

На основании настоящего Соглашения, коллективного договора Организации и с письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения, прилагаемого к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной абзацем первым настоящего пункта для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством Российской Федерации:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

4.6. В Организациях может вводиться суммированный учет рабочего времени, если по условиям производства (работы) или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников (включая Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не может превышать нормального числа рабочих часов за соответствующий период времени.

Учетный период не может превышать один год, для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца, для водителей автомобилей - один месяц.

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 Организации может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких Работников, но не более чем до одного года.

Продолжительность учётного периода для учета рабочего времени водителей автомобилей может быть увеличена до трёх месяцев по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и представительным органом работников.

На перевозках пассажиров в курортной местности в летне-осенний период и на других перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, учетный период может устанавливаться продолжительностью до 6 месяцев.

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

4.7. Отдельным Работникам может быть установлен ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым Работники могут по распоряжению Работодателя (при необходимости) эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективными договорами или локальными нормативными актами Организаций, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа работников.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором Организации с учетом ее производственных и финансовых возможностей и не может быть ниже установленной законодательством Российской Федерации.

4.8. Сверхурочная работа (работа за пределами установленной для данного Работника продолжительности рабочего времени) и работа в выходные и нерабочие праздничные дни, не предусмотренная режимом рабочего времени, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.9. Работодатели могут привлекать Работников для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. С Работниками в таком случае заключаются срочные трудовые договоры, которые прекращаются по окончании соответствующего периода (сезона).

При заключении срочных трудовых договоров на выполнение сезонных работ Работодатели руководствуются действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

4.10. В случае организации работ вахтовым методом продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена Работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Работодатели в соответствии с законодательством предоставляют Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющим особый характер работы, с ненормированным рабочим днем, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для Работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами Организации, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа работников.

4.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется 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. Минимальная продолжительность такого отпуска составляет 7 календарных дней.

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

На основании настоящего Соглашения и коллективного договора Организации, а также при наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая 7 календарных дней (минимальная продолжительность данного отпуска), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, установленных коллективным договором Организации.

4.14. Инвалидам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Условия и порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска инвалидам определяются локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников.

4.15. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиками

отпусков, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа работников, учитывающими технологические особенности и интересы производственной деятельности Организации и пожелания Работников.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.16. "Летнее" время для целей предоставления отпусков Работникам, а также порядок предоставления отпуска в летнее время устанавливаются коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Организации.

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

Непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, запрещено.

4.18. 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.

В случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

Коллективным договором Организации могут быть установлены другие случаи предоставления Работникам отпусков без сохранения заработной платы.

## **5. Оплата труда**

5.1. Стороны настоящего Соглашения договорились о том, что при проведении политики оплаты труда будут исходить из следующих принципов:

- строгое соблюдение действующего законодательства, настоящего Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов Организации;

- взаимная ответственность Работодателя и Работника: Работодатель должен предоставлять и оплачивать Работнику работу в соответствии с трудовым договором, обеспечить его оборудованием, инструментами, средствами индивидуальной защиты и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей; Работник обязан добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую и производственную дисциплину, исполнять нормы труда, следовать нормам корпоративной культуры;

- обеспечение, с одной стороны, уровня заработной платы, соответствующего сложности, ответственности и результативности труда Работников, а с другой стороны, конкурентоспособного, позволяющего привлекать и удерживать Работников с необходимыми профессиональными и деловыми характеристиками;

- усиление мотивации Работников к добросовестному исполнению трудовых обязанностей,

трудоустрой, производственной и исполнительской дисциплины, соблюдению требований по охране труда и технике промышленной безопасности, проявлению творчества и инициативы, направленных на повышение эффективности производства;

- оплата труда в зависимости от трудового вклада Работников в необходимые Организации результаты работы, уровня квалификации, сложности, ответственности, количества, качества и условий выполняемой работы, соблюдения производственной и трудовой дисциплины.

- недопущение какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

## 5.2. Стороны настоящего Соглашения берут на себя выполнение следующих обязательств:

### Работодатели:

- обеспечивают Работникам уровень заработной платы во взаимосвязи с трудовыми достижениями, производительностью труда, ростом профессионализма, уровнем квалификации, дисциплинированностью, ответственностью, исполнительностью Работников и результатами их профессиональной деятельности;

- выплачивают Работникам заработную плату в полном объеме и в установленные сроки (не реже чем каждые полмесяца), а также производят своевременное начисление всех связанных с оплатой труда налогов и страховых взносов, установленных законодательством;

- информируют Работников об их правах в области заработной платы, предоставляют сведения о составе их заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний из зарплаты.

### Работники:

- добросовестно, своевременно и с надлежащим качеством исполняют возложенные на них трудовые обязанности, выполняют установленные нормы труда;

- проявляют инициативу в поиске новых технических и организационных решений и занимают активную позицию в достижении поставленных перед ними задач.

## 5.3. Действующая в организациях система материального стимулирования должна быть:

- основана на простых, понятных Работникам, достижимых показателях, на которые они могут оказать влияние; Работники должны понимать, каких производственных результатов им необходимо достичь, как развивать свой профессионально-квалификационный уровень, чтобы претендовать на соответствующую оплату труда;

- гибкой, дающей возможность поощрять положительный результат работы;

- справедливой в восприятии Работников и Работодателя;

- обеспечивающей оптимальное соотношение между темпами роста производительности и эффективности труда и темпами роста оплаты труда;

- направленной на:

● повышение заинтересованности Работников в улучшении не только индивидуальной работы, но и в получении наивысших командных (коллективных) результатов труда;

● четкое выполнение производственных планов и программ с соблюдением требований

технологических норм и нормативов;

- стимулирование реализации Работниками для достижения текущих и стратегических целей и задач Организации;

- поиск возможностей для роста производительности труда и повышения качества выполняемой работы;

- обеспечение соблюдения требований по охране и безопасности труда;

- экономию затрат и сохранность имущества Организации;

- соблюдение правил корпоративной культуры;

- совершенствование организации трудовых и производственных процессов.

5.4. Повышение производительности труда, являющееся основой обеспечения достойного уровня заработной платы и дополнительных социальных гарантий Работникам, стороны настоящего Соглашения предлагают обеспечивать за счет:

- технического переоснащения и внедрения более прогрессивных технологий, более производительного оборудования, внедрения современных информационных систем управления производством, планирования и отчетности;

- обеспечения соответствующего профессионального уровня Работников, способных выполнить производственную программу с минимальными затратами и высоким качеством;

- реорганизации и совершенствования нормирования работ с целью сокращения непроизводительных затрат;

- стимулирования творческих и рационализаторских инициатив Работников, направленных на снижение непроизводительных затрат, повышение эффективности, качества их работы и производительности труда;

- совершенствования организации труда на основе содержания экономически обоснованного количества рабочих мест, необходимых для выполнения производственной программы с учетом снижения доли ручного, малопроизводительного и низко квалифицированного труда.

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

5.6. Минимальный размер оплаты труда Работника в месяц (с учетом всех видов доплат, надбавок, поощрительных и иных выплат (за исключением доплат за работу в ночное время, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, повышенной оплаты за работу в нерабочие праздничные дни по графику сменности, оплаты за работу за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени), районного коэффициента и при максимальном размере процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями) при полной отработке нормы рабочего времени и выполнении норм труда составляет не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями, установленных для территории субъекта Российской Федерации, на которой

располагается Организация или ее подразделение, а при наличии регионального соглашения - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате для территории субъекта Российской Федерации, на которой располагается Организация или ее подразделение, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями, установленных для территории субъекта Российской Федерации, на которой располагается Организация или ее подразделение.

5.7. Работодатели стремятся довести долю условно-постоянной части заработной платы (тарифная ставка (должностной оклад), доплаты за условия труда, доплаты за стаж и другие доплаты и надбавки, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями в части, относящейся к соответствующим элементам условно-постоянной части заработной платы) до 70 процентов.

5.8. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы осуществляется в порядке, установленном коллективным договором и (или) локальным нормативным актом Организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.9. Районные коэффициенты к заработной плате и процентные надбавки за работу в соответствующих районах устанавливаются в размерах, не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.10. Работникам при их трудоустройстве в Организацию (обособленное структурное подразделение Организации), расположенную в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в местностях с особыми климатическими условиями, Работодатель выплачивает процентную надбавку к заработной плате за работу в данных районах (местностях) с первого дня работы Работника в Организации независимо от стажа работы в указанных районах (местностях) в максимальном размере, предусмотренном федеральными нормативными актами или нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации для процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями.

5.11. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат, установленных за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, условия и порядок их расчета определяются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом Организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.12. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), исчисленного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Порядок расчета доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором и (или) локальным нормативным актом Организации.

5.13. Оплата труда Работников, которым установлен режим суммированного учета рабочего времени, производится по установленным тарифным ставкам, окладам (должностным окладам),

сдельным расценкам за фактически отработанное время и (или) за фактически выполненные объемы работ.

5.14. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения Организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, за исключением дней задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций, выплачивается надбавка за вахтовый метод работы в порядке и размерах, устанавливаемых коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций и представительных органов работников.

## **6. Гарантии, компенсации и льготы**

6.1. Работодатели обязуются предоставлять Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, в полном объеме.

6.2. Работодатели компенсируют Работникам Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также на оплату стоимости проезда и провоза багажа при переезде из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в порядке и размерах, определяемых коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций и представительных органов работников.

6.3. Работодатели обеспечивают обязательное пенсионное, медицинское страхование Работников, а при наличии финансовой возможности - добровольное медицинское страхование Работников и добровольное страхование Работников от несчастных случаев.

6.4. Работодатели считают целесообразным создавать условия для участия Работников в корпоративных системах негосударственного пенсионного обеспечения и жилищных программах в соответствии с локальными нормативными актами Организаций.

6.5. В дополнение к предусмотренным законодательством Работникам предоставляются дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы, направленные, в первую очередь, на привлечение и закрепление высококвалифицированных Работников, сохранение и укрепление здоровья Работников, оказание им помощи в трудных жизненных ситуациях.

Предоставление Работникам дополнительных по сравнению с законодательством и настоящим Соглашением гарантий, компенсаций и льгот производится с учетом производственных и финансовых возможностей Организаций в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами Организаций и трудовыми договорами.

6.6. При наличии финансовой возможности Стороны настоящего Соглашения рекомендуют Работодателям включать в коллективные договоры или локальные нормативные акты Организаций положения о предоставлении Работникам следующих дополнительных гарантий и компенсаций:

- санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых Работников и членов их семей, включая детский отдых в детских оздоровительных лагерях (или альтернативных оздоровительных учреждениях);

- материальная помощь Работникам (включая бывших Работников) в связи со сложной жизненной ситуацией.

6.7. С учетом действующих в Организации традиций и применяемых практик, а также в зависимости от финансовых и производственных возможностей Организации гарантии и компенсации, рекомендованные пунктом 6.6 настоящего Соглашения, могут быть заменены Работодателями на другие, предусмотренные локальными нормативными актами Организации.

## **7. Охрана труда и здоровья**

7.1. Стороны договорились, что политика Работодателей в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья Работника над результатами производственной деятельности.

7.2. Работодатели обязуются:

- проводить работу по охране труда на основе действующего законодательства и локальных нормативных актов Организации по охране труда и промышленной безопасности;

- организовать эффективную работу службы промышленной безопасности и охраны труда;

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

- обеспечивать финансирование и своевременное выполнение ежегодных планов и соглашений по охране труда;

- предусматривать в бюджетах денежные средства на финансирование затрат на выполнение мероприятий по охране труда, экспертиз, получение лицензий, приобретение нормативно-технической литературы, знаков безопасности и плакатов по охране труда и промышленной безопасности;

- обеспечивать выполнение требований действующего трудового законодательства в части мер предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, соблюдать гигиенические требования к условиям труда женщин, не применять труд женщин на работах, при выполнении которых применение труда женщин запрещено нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации (в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где применение труда женщин запрещено);

- обеспечивать Работников за счет собственных средств специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями типовых норм и коллективным договором (соглашением по охране труда) и (или) локальными нормативными актами Организации. Осуществлять за счет собственных средств хранение, стирку (чистку), ремонт и обеспыливание специальной одежды;

- обучать за счет собственных средств Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- разрабатывать правила и инструкции по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) представительного органа работников;

- организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующими нормативными правовыми актами;
- проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры Работников в соответствии с требованиями законодательства;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечивать финансирование деятельности фельдшерских здравпунктов и кабинетов предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров;
- информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами Организации;
- обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обеспечивать Работников, занятых на работах с особо вредными условиями труда, лечебно-профилактическим питанием; Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по нормам, предусмотренным нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обеспечивать обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- создавать по инициативе Работодателя и (или) по инициативе профсоюза либо представительного органа работников комитет (комиссию) по охране труда;
- оказывать помощь в организации работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- рассматривать представления органов общественного контроля в установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации сроки;
- проводить смотры по охране труда в соответствии с локальными нормативными актами Организации в целях поощрения коллективов и отдельных Работников за снижение

производственного травматизма и аварийности, улучшение условий труда.

### 7.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда и промышленной безопасности;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- не приступать к работе, если:
  - работнику не проведены необходимые виды инструктажей, а также обучение безопасным методам и приемам проведения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
  - рабочее место не соответствует нормам и требованиям безопасности, не обеспечена безопасность не только Работника, но и рядом находящихся Работников;
  - принятые меры безопасности не обеспечивают приемлемый уровень опасных факторов и рисков на рабочем месте;
  - отсутствуют необходимые средства индивидуальной защиты, специальная одежда, специальная обувь, для безопасного выполнения порученной работы;
  - оборудование, инструменты, приспособления и средства коллективной защиты находятся в неисправном состоянии;
- проходить обучение по охране труда и промышленной безопасности, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами;
- в случае существенного ухудшения условий труда на рабочем месте, возникновения вследствие этого угрозы жизни или здоровью Работника и при невозможности устранения опасности мерами, входящими в компетенцию Работника, прекратить работу и проинформировать об этом своего непосредственного руководителя.

7.4. При наличии финансовой возможности в целях улучшения условий и охраны труда и снижения уровней профессиональных рисков, Работодатели могут проводить мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря, содержание и (или) аренда спортивных помещений;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

## **8. Гарантии прав профсоюзных и иных представительных органов работников**

8.1. Работодатели и их представители признают Межрегиональную общественную организацию - профсоюз работников ПАО "ГМК "Норильский никель" и ее членские организации полноправными представителями работников предприятий, от имени которых заключено настоящее Соглашение, при ведении коллективных переговоров по вопросам заключения (изменения и дополнения) Соглашения, а также при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией условий настоящего Соглашения.

8.2. Работодатели создают все необходимые условия для обеспечения деятельности профсоюзов и представительных органов работников: предоставляют им в бесплатное пользование необходимые для работы и хранения документации электрифицированное отапливаемое помещение, мебель, средства связи и оргтехнику, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, а также специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты во время проведения проверок условий и охраны труда и расследований несчастных случаев на производстве. Для проведения собраний (конференций) Работников бесплатно предоставляется помещение.

8.3. Оплата труда руководителя выборного органа профсоюзной организации на основании статьи 377 Трудового Кодекса Российской Федерации может производиться за счет средств Работодателей в размерах, установленных коллективным договором и (или) соглашениями, заключаемыми между Работодателем и соответствующими профсоюзными органами, и (или) локальными нормативными актами Организации.

8.4. Работодатели при наличии письменного заявления Работника, являющегося членом профсоюзной организации, бесплатно перечисляет из его заработной платы членские профсоюзные взносы на счет профсоюзной организации. Размер перечисляемых членских профсоюзных взносов, а также счет профсоюзной организации указываются Работником в его заявлении. Перечисление профсоюзных взносов осуществляется ежемесячно.

8.5. Работодатели не препятствуют представителям выборного органа профсоюзов, представительным органам работников в установленном порядке с соблюдением правил промышленной безопасности и охраны труда посещать Организации и рабочие места, где работают члены профсоюза, а также посещать санатории-профилактории, медико-санитарные части и здравпункты Организаций для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

8.6. Работодатели вправе содействовать привлечению представителей профсоюзных органов в заседаниях коллегиального органа управления Организации при рассмотрении социально-трудовых вопросов.

8.7. Работодатели содействуют выборному органу первичной профсоюзной организации, представительному органу работников в обучении профактива вопросам экономики, социального партнерства, охраны труда и социального страхования в рамках политики и процедур, принятых у Работодателя в области обучения и развития персонала.

8.8. Работодатели обеспечивают участие Работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов всех уровней в их работе, сохраняя на время проведения мероприятий средний заработок.

## **9. Контроль за выполнением Соглашения и ответственность Сторон за невыполнение принятых обязательств**

9.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами в лице их представителей в Комиссии по контролю за выполнением Соглашения (далее - Комиссия) и соответствующими органами по труду.

9.2. Итоги выполнения настоящего Соглашения рассматриваются Комиссией ежегодно не позднее 31 марта года, следующего за отчетным.

9.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, настоящим Соглашением.

9.4. Комиссия формируется на паритетной основе общей численностью 6 человек (3 человека от Объединения работодателей и 3 человека от Профсоюза). Персональный состав стороны Работодателей в Комиссии определяется решением Объединения работодателей, персональный состав стороны Работников - решением Профсоюза.

9.5. Для осуществления контроля Стороны предоставляют друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого имеющуюся у них информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.6. При невыполнении положений Соглашения представители Сторон проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

9.7. В случае нарушения одной из Сторон условий Соглашения представитель другой Стороны направляет ей представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в двухнедельный срок.