**Федерация профсоюзов Республики Саха (Якутия)**

**Методические рекомендации по разделам коллективных договоров**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между АК «АЛРОСА» (ОАО) и Межрегиональным профессиональным союзом работников АК «АЛРОСА» (ОАО) «ПРОФАЛМАЗ»**

**на 2014-2016 гг.**

##

## Пункт 7.1. Система оплаты труда работников.

7.1.1. Компания производит оплату труда работников на основе Положения «О системе оплаты труда работников АК «АЛРОСА» (ОАО)», утвержденного Правлением Компании 06.04.2006(с последующими изменениями и дополнениями), настоящего Коллективного договора, других внутренних нормативных документов Компании и подразделений Компании.

7.1.2. Система оплаты труда Компании базируется на:

а) Единой тарифной системе (ЕТС), определяющей размер оплаты труда за установленные нормы труда и дифференциацию оплаты в зависимости от сложности труда (квалификации работника), условий труда на рабочем месте, территориальных условий жизнедеятельности работника, значимости того или иного вида работ для Компании, личных деловых качеств работника и сложности выполняемых трудовых функций по профессии и должности;

б) системе материального поощрения (премирования) работников;

в) компенсационных и стимулирующих выплатах, установленных Положением «О системе оплаты труда работников АК «АЛРОСА» (ОАО)» и настоящим Коллективным договором;

г) гарантиях в области оплаты труда, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

7.1.3. Компания и профсоюз «Профалмаз» совершенствуют существующую систему оплаты труда на базе Положения «О системе оплаты труда работников АК «АЛРОСА» (ОАО)», вносят в случае необходимости дополнения и изменения в данное Положение, внедряют хозрасчетные отношения на уровне экипажей, бригад, участков, цехов, вносят предложения по совершенствованию хозрасчетных отношений.

7.1.4. Компания обязуется принимать решения по системе оплаты труда, формам материального поощрения, размерам тарифных ставок (окладов), нормам труда в соответствии с действующим законодательством **по согласованию с профсоюзом** **«Профалмаз».**

7.1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего установленные нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума ***работника с учетом семейной нагрузки. Прожиточный минимум работника с учетом семейной нагрузки рассчитывается как увеличенный в 1,52 раза прожиточный минимум трудоспособного населения, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации и её субъектов, действующими в соответствующем периоде.***

В случаях, когда месячная заработная плата работника ниже прожиточного минимума с учетом семейной нагрузки, **ему устанавливается доплата до этого уровня.**

**4. Условия и порядок проведения индексации**

4.1. Индексация производится ежеквартально в соответствии с прогнозным уровнем инфляции с 1-го числа первого месяца каждого квартала отчетного года (с 1 января, 1 апреля, 1 июля и с 1 октября).

4.2. В январе года, следующего за отчетным, производится корректировка индексации отчетного года исходя из фактического уровня инфляции в размере, соответствующем коэффициенту корректировки индексации.

Коэффициент корректировки индексации определяется как отношение фактического уровня инфляции к прогнозному.

4.3. Коэффициент, указанный в пункте 4.2, учитывается при проведении индексации в 1 квартале года, следующего за отчетным, и при корректировке Бюджета Компании и центров ответственности.

4.4. Для проведения индексации и формирования средств на ее проведение, Планово-экономическое управление не позднее 1 октября года, предшествующего отчетному, доводит до Управления труда и заработной платы и центров ответственности прогнозный уровень инфляции на отчетный год с разбивкой по кварталам.

4.5. Управление труда и заработной платы не позднее 25 числа месяца проведения индексации готовит проект приказа о проведении индексации в соответствии с пунктами 4.1 - 4.3 настоящего Положения.

Приказ о проведении индексации подписывается Президентом Компании.

**Приложение № 3**

**к Коллективному договору**

**АК «АЛРОСА» (ОАО) на 2014-2016 годы**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: | УТВЕРЖДЕНО: |
| Председатель Межрегионального профсоюза работников АК «АЛРОСА» «Профалмаз»08 июля 2010 г. | Правлением АК «АЛРОСА» 25 июня 2010 г. протокол № 132 **с изменениями, внесенными решениями Правления от 20.05.2011 (протокол №139) и от 06.04.2012 (протокол №147)** |

# ПОЛОЖЕНИЕ

# об индексации заработной платы работников АК «АЛРОСА» (ОАО)

Положение «Об индексации заработной платы работников АК «АЛРОСА» (ОАО)» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях защиты от инфляции и повышения уровня реального содержания заработной платы работников АК «АЛРОСА» (ОАО) (далее по тексту – Компания).

Положение определяет объекты, условия и порядок проведения индексации заработной платы работников Компании.

**1. Основные понятия и определения**

1.1. Индексация заработной платы (далее - индексация) – это установленный настоящим Положением механизм увеличения заработной платы в целях защиты работников от повышения уровня цен на потребительские товары и услуги с течением времени (инфляцией).

1.2. Индекс потребительских цен и тарифов на товары и платные услуги населению (или ИПЦ) – основной показатель инфляции, отражающий изменение уровня цен на товары и услуги, входящие в фиксированную потребительскую корзину, в соответствии с постановлением Госкомстата, за определенный период времени.

1.3. Прогнозный уровень инфляции – прогноз ИПЦ в Российской Федерации на предстоящий год (с разбивкой по кварталам), устанавливаемый Минэкономразвития России:

 на год – в % к предыдущему году (декабрь к декабрю);

 на квартал – в % к концу предыдущего квартала (март к декабрю, июнь к марту, сентябрь к июню, декабрь к сентябрю).

1.4. Фактический уровень инфляции – фактический ИПЦ в Российской Федерации за отчетный год, определяемый по данным Росстат в % к предыдущему году (декабрь к декабрю).

1.5. Размер индексации – показатель, определяемый в соответствии с прогнозным уровнем инфляции и подлежащий корректировке с учетом фактического уровня инфляции.

**2. Общие положения**

2.1. Индексация носит плановый характер.

Средства на проведение индексации предусматриваются в бюджете Компании и ее центров ответственности в составе Фонда оплаты труда отдельной строкой, имеют целевой характер и не могут быть использованы на иные цели.

2.2. В случае если финансовые возможности Компании не позволяют осуществить индексацию в полном объеме, порядок и сроки проведения индексации устанавливаются Правлением Компании по согласованию с Межрегиональным профсоюзом работников АК «АЛРОСА» (ОАО) «Профалмаз».

2.3. Президент Компании вправе своим приказом приостановить проведение индексации повышенных должностных (персональных) окладов лиц, занимающих руководящие должности и входящих в состав Правления Компании (председатель, члены Правления), на срок, определенный приказом. По окончании этого срока индексация окладов указанных лиц, производится в общем порядке, предусмотренном настоящим Положением. При этом индексация, проведенная в Компании за период приостановки, этим лицам не компенсируется.

**3. Объекты индексации**

Индексации подлежат:

- тарифные ставки (оклады), повышенные должностные (персональные) оклады, часовые полётные ставки и все виды фиксированных доплат, надбавок, установленные в соответствии Положением о системе оплаты труда работников АК «АЛРОСА» (ОАО) и трудовыми договорами работников;

- часовые полетные ставки, премии за безопасную летную работу и часовые полетные ставки годовой премии за безопасную летную работу, установленные Положением по текущему премированию работников Мирнинского авиапредприятия АК «АЛРОСА» (ОАО).

**4. Условия и порядок проведения индексации**

4.1. Индексация производится ежеквартально в соответствии с прогнозным уровнем инфляции с 1-го числа первого месяца каждого квартала отчетного года (с 1 января, 1 апреля, 1 июля и с 1 октября).

4.2. В январе года, следующего за отчетным, производится корректировка индексации отчетного года исходя из фактического уровня инфляции в размере, соответствующем коэффициенту корректировки индексации.

Коэффициент корректировки индексации определяется как отношение фактического уровня инфляции к прогнозному.

4.3. Коэффициент, указанный в пункте 4.2, учитывается при проведении индексации в 1 квартале года, следующего за отчетным, и при корректировке Бюджета Компании и центров ответственности.

4.4. Для проведения индексации и формирования средств на ее проведение, Планово-экономическое управление не позднее 1 октября года, предшествующего отчетному, доводит до Управления труда и заработной платы и центров ответственности прогнозный уровень инфляции на отчетный год с разбивкой по кварталам.

4.5. Управление труда и заработной платы не позднее 25 числа месяца проведения индексации готовит проект приказа о проведении индексации в соответствии с пунктами 4.1 - 4.3 настоящего Положения.

Приказ о проведении индексации подписывается Президентом Компании.

**5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2011 года и распространяется на всех работников Компании.

5.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в том же порядке, в каком утверждается Положение.

5.3. С введением в действие настоящего Положения утрачивает силу Положение «Об индексации заработной платы работников АК «АЛРОСА» (ЗАО) в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги», утвержденное Правлением Компании 06 декабря 2006 года.

# Коллективный договор – ОАО АК «Якутскэнерго»

#  2014 - 2015 годы

## 5. . Система оплаты труда работников.

5.1. Определение вида, системы оплаты труда, размеров тарифных ставок, окладов, форм материального поощрения осуществляется Организацией **с учетом мнения выборного профсоюзного органа.** Организация проводит работу по совершенствованию системы оплаты труда персонала, в пределах средств, утвержденных в бизнес-плане Общества.

С целью осуществления скоординированной политики в вопросах организации и оплаты труда работников энергосистемы применяются Положение об оплате труда работников, Положение о стимулировании работников за результаты производственно-хозяйственной деятельности, утверждаемые администрацией Общества по согласованию с выборным профсоюзным органом, с последующими изменениями и дополнениями.

Администрация компании совместно с ЯРОО «Электропрофсоюз» совершенствует систему оплаты труда, в случае необходимости изменения и дополнения в действующие положения вносятся с учетом мнения филиалов.

5.2. Месячная тарифная ставка первого уровня рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, работающих в ОАО АК «Якутскэнерго», ОАО «Сахаэнерго», полностью отработавших месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем, устанавливается:

- с 1 января 2014 года в размере 5400 рублей;

- с 1 июля 2014 года в размере 6000 рублей.

Работникам дочернего зависимого общества ОАО АК «Якутскэнерго» - ОАО «Теплоэнергосервис», месячная тарифная ставка первого уровня рабочих первого разряда устанавливается при условии достижения положительного финансового результата, установленного бизнес- планом:

- с 1 апреля 2014 года в размере 4550 рублей;

- с 1 октября 2014 года в размере 4960 рублей;

- с 1 апреля 2015 года в размере 5100 рублей;

- с 1 октября 2015 года в размере 5260 рублей.

Работникам дочернего зависимого общества ОАО АК «Якутскэнерго» - ОАО «Энерготрансснаб», месячная тарифная ставка первого уровня рабочих первого разряда устанавливается при условии достижения положительного финансового результата, установленного бизнес- планом:

- с 1 января 2014 года в размере 4105 рублей;

- с 1 января 2015 года в размере 4350 рублей.

Работникам дочернего зависимого общества ОАО АК «Якутскэнерго» - ОАО «ЯЭРК», месячная тарифная ставка первого уровня рабочих первого разряда устанавливается при условии достижения положительного финансового результата, установленного бизнес- планом:

- с 1 апреля 2014 года в размере 5100 рублей;

- с 1 октября 2014 года в размере 5400 рублей;

- с 1 апреля 2015 года в размере 5700 рублей;

- с 1 октября 2015 года в размере 6000 рублей.»

5.3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы (индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги) промышленно-производственного персонала, работающих:

- в ОАО АК «Якутскэнерго», ОАО «Сахаэнерго», производится путем повышения размера месячной тарифной ставки первого уровня рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем, с периодичностью **один раз в полгода в соответствии с индексом потребительских цен в** Российской Федерации (на основании официальных данных Федеральной службы государственной статистики) за соответствующий полугодичный период, предшествующий индексации в пределах средств на оплату труда, утвержденных в бизнес-плане Общества;

- в других дочерних зависимых обществах – производится путем установления тарифной ставки первого уровня рабочих первого разряда в соответствии с п.5.2. настоящего Договора.

При формировании тарифов на электрическую и тепловую энергию администрация и ЯРОО «Электропрофсоюз» проводят совместную работу по защите в РЭК расходов, связанных с Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике Российской Федерации.

5.4. Работникам непроизводственной сферы тарифные ставки и должностные оклады устанавливаются пропорционально тарифным ставкам и окладам работников, занятых в производственной деятельности. Размер оплаты труда, тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала изменяется пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников промышленно-производственного персонала.

5.5. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца. Выплата аванса в счет заработной платы производится 10 числа текущего месяца, окончательный расчет производится 25 числа месяца, следующего за расчетным.

Работнику, принятому в период с 1 по 10 число, аванс в счет заработной платы первого месяца работы в размере до половины должностного оклада работника с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается 10-го и 25-го числа первого месяца работы.

 Работнику, принятому в период с 11 по 25 число, аванс в счет заработной платы первого месяца работы в размере до половины должностного оклада работника с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается 25-го числа текущего месяца.

Работнику, принятому в период с 26 числа по последнее число месяца, 10 числа следующего месяца выплачивается аванс в счет заработной платы следующего месяца в размере до половины должностного оклада работника с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. 25 числа месяца, следующего за месяцем трудоустройства, выплачивается заработная плата за месяц, в котором работник был трудоустроен.

Оплата отпуска производится за три дня до его начала.

5.6. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) оплачивается в повышенном размере: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного по продолжительности времени, отработанному сверхурочно.

5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. На основании ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации сдельщикам за неотработанное время в нерабочие праздничные дни, установленные ТК РФ, производится оплата в размере часовой тарифной ставки с выплатами по районному регулированию за 8 часов за каждый нерабочий праздничный день.

5.9. К заработной плате работников применяются процентные надбавки в соответствии с ст.315, 317 ТК РФ и районные коэффициенты в следующих размерах:

1,7 – в Алданском, Амгинском, Верхневилюйском, Вилюйском, Горном, Кобяйском, Ленском, Мегино-Кангаласском, Мирнинском (кроме поселка Айхал и города Удачный с подчиненными территориями), Намском, Нюрбинском, Нерюнгринском, Олекминском, Сунтарском, Таттинском, Томпонском, Усть-Алданском, Усть-Майском, Хангаласском, Чурапчинском районах (улусах) Республики Саха (Якутия), г.Якутске с подчиненными территориями, Охотском районе Хабаровского края;

2,0 – в Абыйском, Аллаиховском, Анабарском, Булунском, Верхнеколымском, Верхоянском, Жиганском, Мирнинском (поселок Айхал и город Удачный с подчиненными территориями), Момском, Нижнеколымском, Оймяконском, Оленекском, Среднеколымском, Усть-Янском, Эвено-Бытантайском районах (улусах) Республики Саха (Якутия).

Выплата районных коэффициентов в части превышения размеров, установленных законодательством Российской Федерации, производится за счет средств Организации.

5.10. Сменному персоналу производится дополнительная оплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере не более 60 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада). Конкретные размеры доплат за работу в ночное время устанавливаются положениями об оплате труда ОАО АК «Якутскэнерго» и ДЗО.

5.11.С целью сохранения уровня заработной платы за время служебной командировки (нахождения на курсах повышения квалификации, семинарах), производится доплата до расчетного заработка работникам, у которых в течение 12 месяцев, предшествующих месяцу направления в служебную командировку (курсы повышения квалификации, семинар), произошло повышение должностного оклада (тарифной ставки) в связи с переводом на вышестоящую должность (повышение разряда).

**6. ЗАНЯТОСТЬ**

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, поступившим в Организацию по предварительным заявкам филиалов.

6.1.2. Реализацию принципа непрерывного повышения квалификации кадров, заключающегося в периодическом прохождении работником обучения в соответствии со ст. 196, 197 и главы 32 ТК РФ, организацию профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

6.1.3. Сохранение за работником среднего заработка на весь период обучения при направлении его на переподготовку с отрывом от производства.

6.1.4. Поощрение творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда.

6.2. Организация:

6.2.1. Заключает договоры с учебными заведениями на подготовку специалистов и квалифицированных рабочих в соответствии с согласованным с профсоюзным органом Положением о подготовке кадров в ОАО АК «Якутскэнерго» (Приложение № 5) в пределах средств, утвержденных в бизнес-плане Общества;

6.2.2. Содействует непрерывному повышению квалификации кадров.

6.2.3. **Д**ает направление для поступления в учреждения высшего профессионального образования, предусматривая при этом льготы для стипендиатов (Приложение № 5) в пределах средств, утвержденных в бизнес-плане Общества.

6.3. Работодатель рассматривает возможность организации системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Организации, проводит необходимые мероприятия по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных Работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств. Порядок формирования и ведения кадрового резерва устанавливается в соответствующем локальном нормативном акте Организации.

6.4. Работодатель обеспечивает:

6.4.1. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

а) естественный отток кадров;

б) переподготовку кадров, их перемещение внутри Организации.

6.4.2.Предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации об имеющихся вакансиях в Организации.

6.4.3. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы общей продолжительностью до 4 часов в неделю, за исключением Работников, увольняемых по соглашению сторон.

6.4.4. По предложению первичной профсоюзной организации проведение взаимных консультаций по проблемам занятости.

6.5. В случае расторжения по соглашению сторон трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата в период массового сокращения из филиалов, расположенных в районах Крайнего Севера, работодатель выплачивает по дополнительным соглашениям с работниками, проработавшими непрерывно в Организации не менее 3 лет, компенсационные выплаты в размере 6-кратного среднемесячного заработка:

* работникам, имеющим двух и более иждивенцев;
* работникам, в семье которых нет других кормильцев;
* работникам пенсионного возраста (женщины старше 50 лет, мужчины старше 55 лет).

Вышеуказанный размер компенсационных выплат уменьшается на сумму дополнительной компенсации, выплаченной работнику в соответствии с ст. 180 ТК РФ.

Действие настоящего пункта при перечисленных условиях распространяется на выборных профсоюзных работников.

6.6. При принятии решения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников, при прочих равных условиях работодатель принимает во внимание увольнение из Организации по сокращению супруга (супруги) работника.

6.7. В случае реорганизации Организации применяется процедура продолжения трудовых отношений с работниками, установленная ч.5 ст.75 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. В случае реорганизации Организации:

6.8.1. Работодатель:

а) в течение 20 дней со дня принятия собранием акционеров решения по реорганизации извещает ЯРОО «Электропрофсоюз» о предстоящей реорганизации с предоставлением обоснований для проведения реорганизации;

б) предоставляет в ЯРОО «Электропрофсоюз» график мероприятий по проведению реорганизации;

в) разъясняет работникам особенности процедуры реорганизации Организации и продолжения трудовых отношений.

6.8.2. Полномочный представитель Работников (ЯРОО «Электропрофсоюз»):

а) проводит по заявлению работников - членов профсоюза разъяснительную и консультативную работу по требованиям, предъявляемым к процедуре проведения реорганизации Организации;

б) содействует адаптации работников к работе в реорганизованных Организациях и (или) принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений.

# Коллективный договор ОАО «АК «Железные дороги Якутии» на 2013- 2015 годы

**7. В СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГАРАНТИЯМИ В РЕШЕНИИ**

**СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ**

.

7.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в связи со смертью близких родственников (мать, отец, жена, муж, дети) в размере 10.000 рублей.

7.2. На похороны работников, а также не работающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более 10 лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации, их семьям выделяется материальная помощь в размере 10.000 рублей.

7.3. Работникам, проработавшим в организации непрерывно не менее 1 года, Работодатель оказывает материальную помощь в связи с рождением ребенка 10.000 рублей и бракосочетанием впервые 10 000 рублей.

7.4. При увольнении впервые в связи с уходом на пенсию, в том числе по инвалидности первой и второй групп, работнику выплачивается за счет средств организации единовременное поощрение за добросовестный труд при общем и непрерывном стаже работы в организации:

**для мужчин – 10 лет – месячный оклад, согласно штатного расписания.**

 **с 11 до 15 лет включительно – двухмесячный оклад, согласно штатного расписания.**

 **свыше 15 лет – трехмесячный оклад, согласно штатного расписания.**

**для женщин – 8 лет – месячный оклад, согласно штатного расписания.**

 **с 9 до 12 лет включительно – двухмесячный оклад, согласно штатного расписания.**

 **свыше 12 лет - трехмесячный оклад, согласно штатного расписания.**

7.5. Работнику, при общем и непрерывном стаже работы в организации не менее 5-ти лет, и неработающим членам его семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети), в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в пределах территории Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом (ст.326 ТК).

7.6. Работники имеют право на оплату один раз в два года за счет средств Работодателя стоимости проезда в пределах территории РФ к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника по истечении 12 месяцев непрерывной работы в организации. Компенсация за проезд в отпуск выплачивается в размере, согласно представленным проездным документам, в том числе автотранспортом (автобус, личный транспорт за исключением проезда на такси), но не более стоимости проезда железнодорожным видом транспорта в купейном вагоне кратчайшим путем.

 Работодатель оплачивает также стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (несовершеннолетним детям, а также детям-студентам до 23-х лет включительно, обучающимся по очной форме в образовательных учебных заведениях высшего, среднего или начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию с приложением следующих документов:

-Копия паспорта с регистрацией по месту жительства;

-Оригинал справки учебного заведения;

-Документ подтверждающий степень родства) независимо от времени использования отпуска работника.

 Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем, не выше стоимости проезда железнодорожным транспортом в купейном вагоне.

 Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по выходу из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

 Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

 Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

 Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику, работающему в организации по основному месту работы.

7.7. Для приобретения новогодних подарков для детей всех работников, а также для внуков работников, являющихся членами профсоюзной организации, Работодатель выделяет денежные средства согласно смете.

7.8. Работникам при общем и непрерывном стаже работы в организации не менее 5-ти лет выплачивается единовременное вознаграждение в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через каждые 5 лет) в размере месячного оклада.

Неработающим пенсионерам при общем и непрерывном стаже работы в организации не менее 10-ти лет, и ушедшим на пенсию из организации и проживающим постоянно в Республике Саха (Якутия) выплачивается единовременное вознаграждение в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через каждые 5 лет) в размере 5 000 рублей.

7.9. Первое воскресенье августа считается профессиональным праздником – Днем работника железнодорожного транспорта. В честь него проводится торжественное мероприятие с чествованием работников и ветеранов труда с выплатой единовременной премии ко Дню железнодорожника. Единовременные премии выплачиваются также ко Дню защитника Отечества – 23 февраля (мужчинам) и к Международному женскому дню 8 Марта (женщинам). Размер выплат устанавливается Работодателем в зависимости от финансово-экономического положения организации.

7.10. Работодатель осуществляет негосударственное пенсионное обеспечение работников ОАО «АК «Железные дороги Якутии» и работников Выборного профсоюзного органа через некоммерческую организацию «Негосударственный пенсионный фонд «БЛАГОСОСТОЯНИЕ» в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «АК «Железные дороги Якутии» и договором с некоммерческой организацией «Негосударственный пенсионный фонд «БЛАГОСОСТОЯНИЕ».

**8. В СФЕРЕ МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И**

**ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

8.1. Работодатель обеспечивает за счет средств организации обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2. При заболеваниях работников, находящихся на работе в отдаленных от населенного пункта местах, в неотложных случаях Работодатель незамедлительно доставляет медицинских работников к месту, либо заболевших в медицинские учреждения любыми видами транспорта за счет организации.

8.3.Работодатель обеспечивает проведение санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий по укреплению здоровья и снижению заболеваемости работников.

8.4. Работники, являющиеся членами профсоюзной организации, при общем и непрерывном стаже работы в организации не менее 5-ти лет, один раз в год имеют право на компенсацию в размере 50% стоимости оздоровительной или лечебно-оздоровительной путевки, в пределах территории Российской Федерации, но не более 18 000 (восемнадцати тысяч) рублей.

8.5. Работники, имеющие несовершеннолетних детей, один раз в год имеют право на компенсацию в размере 50% стоимости детской путевки, а также 50% стоимости проезда ребенка (по стоимости проезда железнодорожным видом транспорта в купейном вагоне) до места назначения и обратно в пределах территории Российской Федерации в детские оздоровительные учреждения:

* детские оздоровительные лагеря;
* загородные стационарные оздоровительные лагеря, центры, базы;
* комплексы, детские санатории, санаторные оздоровительные лагеря круглогодичного действия;
* лагеря с дневным пребыванием детей (детские площадки);
* профильные лагеря (лагеря по видам познавательной, образовательной и творческой деятельности, оборонно-спортивные, спортивно-оздоровительные, туристические);
* другие лагеря отдыха и оздоровления детей.

Указанная компенсация выплачивается на основании письменного заявления Работника и при предоставлении соответствующих документов.

8.6. По письменному представлению медицинской службы организации и согласования с профсоюзным органом, двум работникам в месяц Работодатель производит компенсацию стоимости оздоровительной или лечебно-оздоровительной путевки в пределах территории Российской Федерации в полном объеме при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного указанным работникам в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.7. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся на работах, связанных с движением поездов, с эксплуатацией и обслуживанием подвижного состава.

Не допускаются к исполнению трудовых обязанностей работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, а также в случае медицинских противопоказаний.

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и до исполнения 18 лет – ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

За все рабочее время, затраченное на прохождение периодических медицинских осмотров, но не более 3-х рабочих дней без учета времени проезда к месту прохождения медицинских осмотров и обратно (Беркакит, Тында, Алдан согласно письменному направлению Работодателя), за работником сохраняется средний заработок с оплатой стоимости проезда и найма жилья. Данное положение распространяется на работников, оговоренных отдельным приказом Работодателя.

 Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

8.8. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптечек первой помощи в подразделениях организации.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ОАО «АЛДАНЗОЛОТО» ГРК»**

**на 2014 – 2016 годы**

**8.3. Тарифные ставки и оклады**

8.3.1. Группы и размеры тарифных ставок и окладов рабочих определяются работодателем с учетом мнения представительных органов работников.

8.3.2. Заработная плата работника определяется трудовым договором и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Условия оплаты труда конкретного работника не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены законом и Коллективным договором.

8.3.3. Месячная тарифная ставка (оклад) рабочим первого квалификационного разряда, занятым на открытых горных работах, устанавливается с 01 января 2014 года в размере 5 108 рублей.

8.3.4. Доля тарифной части (должностного оклада, тарифной ставки) в заработной плате устанавливается не менее 60 % (без учета выплат по районному коэффициенту и северным надбавкам).

Стороны договорились:

- обеспечить минимальный месячный размер заработной платы работнику при выполнении им своих трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени не ниже 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Алданского района РС (Я);

- минимальный оклад мастера устанавливать не менее чем на 20 процентов выше месячной тарифной ставки подчиненного ему рабочего высшего квалификационного разряда;

- с учетом результатов хозяйственной деятельности, Работодатель обеспечивает ежегодно повышение уровня реального содержания заработной платы работников, путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок, сроки, условия индексации заработной платы работников определяются Соглашением, принимаемым с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций ОАО «Алданзолото» ГРК».

8.3.5. Расходование средств на оплату труда производится в пределах плановых средств, определяемых ежегодно с учетом роста производительности труда и перспектив развития Общества.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**по агропромышленному комплексу**

**Республики Саха (Якутия)**

**на 2015-2017годы**

**Глава VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И**

**КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Минсельхоз и ПП Республики Саха (Якутия), Россельхознадзор, ГНУ ЯНИИСХ, Объединение работодателей, АККОР и Профсоюз в рамках настоящего Соглашения рекомендуют работодателям устанавливать для работников следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации за счет собственных средств, с включением их в коллективные договоры:

* выплату компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы инвалидам труда при предоставлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию;
* выплату единовременного пособия при выходе работников на пенсию, рождении ребенка;
* предоставление оплачиваемых, исходя из тарифной ставки (оклада) работника, дней отдыха на предусмотренный в коллективном договоре срок в случаях:

собственной свадьбы;

свадьбы детей;

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

* бесплатное или частично оплачиваемое содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях;
* предоставление оплачиваемого выходного дня в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс) без матери;
* предоставление различных видов социальной помощи работникам

(бесплатные или частично оплачиваемые путевки на санаторно-курортное лечение, компенсация расходов на лечение и другое);

* различные виды материальной помощи работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий (кредиты, субсидии, снижение оплаты услуг и жилья и другие);

 - оказание материальной помощи неработающим пенсионерам-ветеранам организации;

 - единовременную выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;

 - выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

* гарантировать предоставление льгот в части пользования лечебными учреждениями работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, не менее двух лет после увольнения, а их детям – детскими дошкольными учреждениями, на равных условиях с работающими в данной организации;
* дополнительное добровольное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на случай потери работы, медицинское страхование, а также другие виды страхования за счет работодателей;

 - негосударственное пенсионное обеспечение работников через негосударственные пенсионные фонды в соответствии с принимаемыми в организациях положениями о негосударственном пенсионном обеспечении работников;

 - выплата «подъёмных» молодым специалистам.

 8.2. Работодатели предоставляют гарантии и компенсации работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими законами и иными нормативными правовыми актами и обеспечивают в соответствии с действующим законодательством:

*-* выплату средней заработной платы на период отсутствия работника при совмещении работы с обучением (ст. 165 ТК РФ);

- выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашений, но не более трех месяцев;

- выплату компенсаций и предоставление льгот женщинам, работающим в сельской местности*,* а также работникам организаций;

 - оказание единовременной материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;

 - в случае смерти работника, его близких родственников, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации, оплату расходов на ритуальные услуги;

 - в случае гибели (смерти) работника, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, в результате исполнения им трудовых обязанностей, возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами;

 - выплата семье, потерявшей кормильца вследствие трудового увечья, единовременного пособия исходя из минимального размера оплаты труда, установленного законодательством на день выплаты, за 10 лет;

* ведение индивидуального (персонифицированного) учета для начисления пенсий.

 8.3. Работодатели оказывают содействие работникам организации в улучшении их жилищных условий и направляют часть прибыли, оставшейся в распоряжении организации, на оказание помощи для индивидуального и

кооперативного строительства и участие в долевом строительстве.

 8.4. Работодатели обязуются предоставлять повышенные льготы и гарантии женщинам, работающим в АПК:

 - по повышению квалификации и переподготовке по другим специальностям;

 - при предоставлении работы по гибкому графику;

 - при предоставлении льгот матерям, воспитывающим ребенка без супруга;

 - при назначении компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

Работодатели обеспечивают приоритетное финансирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин детородного возраста, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счет сумм страховых взносов обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Конкретные положения данного раздела фиксируются в коллективном договоре организации.

8.5. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- предусматривают в коллективных договорах выделение средств на оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, в первую очередь занятых во вредных условиях труда, а также на отдых и оздоровление детей в детских оздоровительных лагерях и санаториях;

- предусматривают в коллективных договорах финансирование из фондов организаций мероприятий по созданию условий для досуга и отдыха работников, развития физкультуры и спорта.

8.6. Работодатели:

- предоставляют по возможности льготные ссуды на приобретение или строительство жилья в установленном порядке;

- принимают меры по сохранению и профильному использованию объектов социальной сферы для организации досуга и оздоровления работников и их семей;

- оказывают материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях в размерах, установленных коллективным договором;

- предоставляют краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребёнка из роддома.

8.7. Стороны Соглашения совместно примут меры по созданию отраслевых профессиональных пенсионных систем.

Материал подготовлен

Социально-трудовым отделом

Февраль 2015 года