

Утверждаю
Первый заместитель
Председателя Правительства
Российской Федерации,
Председатель Межведомственной
комиссии по социально -
экономическим проблемам
угледобывающих регионов
В.А.ГУСТОВ
5 апреля 1999 года

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ НЕЗАВИСИМЫМ ПРОФСОЮЗОМ ГОРНЯКОВ РОССИИ И МИНИСТЕРСТВОМ ТОПЛИВА И ЭНЕРГЕТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, СОЮЗОМ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ НА 1999 - 2000 ГОДЫ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Тарифное соглашение (Соглашение) между Независимым профсоюзом горняков России (Профсоюз) и Министерством топлива и энергетики Российской Федерации (Минтопэнерго России), Комитетом по угольной промышленности при Министерстве топлива и энергетики Российской Федерации, Союзом промышленников и предпринимателей угольной отрасли (Союз углепромышленников) разработано в соответствии с Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях".

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

представитель работников - Совет представителей НПГ России;

представители Работодателя - Минтопэнерго России, Комитет по угольной промышленности при Минтопэнерго России, Союз углепромышленников.

Участники Соглашения:

Министерство труда и социального развития Российской Федерации (Минтруд России);

Министерство финансов Российской Федерации (Минфин России);

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотревших на сайте [канадские дома](#).

Министерство экономики Российской Федерации (Минэкономики России);

Фонд социального страхования Российской Федерации.

1.3. Соглашение является правовым актом и распространяется на членов Профсоюза организаций угольной отрасли, шахтостроительных организаций и военизированных горноспасательных частей (ВГСЧ) (Организаций) при наличии в них организаций Профсоюза и на членов других профсоюзов отрасли, уполномочивших соответствующую Сторону на заключение данного Соглашения (работников).

1.4. Действие Соглашения осуществляется в отношении работников Организаций независимо от их организационно - правовых форм, видов собственности, размеров выделяемых средств господдержки угольной отрасли.

1.5. Действие Соглашения направлено на обеспечение эффективной работы Организаций и удовлетворение минимальных социальных гарантий работников. Расширение социальных гарантий может предусматриваться соглашениями регионального и территориального уровней, коллективными договорами Организаций.

1.6. Соглашение реализуется путем обязательного включения его норм в соглашения регионального и территориального уровней, коллективные договора Организаций, представители которых уполномочили участников Соглашения. В случае отсутствия в Организации коллективного договора или невключения в него норм настоящего Соглашения последнее имеет прямое действие.

1.7. Соглашение вступает в силу с 1 января 1999 года и действует по 31 декабря 2000 года.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН, КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Государственная поддержка Организаций обеспечивается за счет средств федерального бюджета, бюджетов соответствующих субъектов Российской Федерации и других источников финансирования, предусмотренных для поддержки угольной промышленности, а также в виде предоставления налоговых льгот, льготных кредитов, посредством регулирования тарифов на транспортировку угля, ставок таможенных пошлин на ввоз на территорию Российской Федерации необходимого оборудования и приборов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Перечисление средств государственной поддержки на лицевые счета получателей производится Минфином России на основании действующих нормативных правовых актов, при условии заключения Минтопэнерго России с каждым получателем средств государственной поддержки договора, согласованного с Профсоюзом, об использовании этих средств.

Каждая из Сторон Соглашения осуществляет контроль за распределением, доведением и целевым использованием средств господдержки.

Получатели средств господдержки представляют соответствующему органу Профсоюза информацию о размерах полученных средств и согласовывают их использование.

2.2. Представители Стороны Работодателя разрабатывают проекты нормативных и распорядительных актов по социально - экономическим вопросам и согласовывают их с Профсоюзом.

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотрвших на сайте [канадские дома](#).

2.3. Льготы, предусмотренные нормативными актами, принятыми во исполнение Постановления Совета Министров СССР N 608 от 3 августа 1989 года, действуют в части, не ухудшающей положения работников по сравнению с действующим законодательством.

2.4. Законы, указы, постановления и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально - правовое и социально - экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов данного Соглашения с момента вступления их в силу.

2.5. В течение времени действия Соглашения представители Работодателя и Работодатели (руководители Организаций) не принимают нормативные документы, ухудшающие нормы Соглашения.

2.6. Профсоюз в лице своих выборных органов обязуется:

- осуществлять контроль за выполнением Соглашения;
- содействовать Работодателю (руководителю Организации) в реализации мероприятий по охране труда и технике безопасности, другим вопросам, требующим совместных действий;
- содействовать разрешению трудовых споров (конфликтов) на всех уровнях;
- не организовывать забастовок по вопросам (нормам), включенным в Соглашение или содержащимся в действующем законодательстве, регламентирующем взаимоотношение работников и Работодателя (руководителя Организации), при условии их выполнения;
- проводить (с участием профсоюзных комитетов всех уровней) не реже 2-х раз в год собрания (конференции) членов Профсоюза с обязательным рассмотрением итогов выполнения Сторонами за определенный период настоящего и иных соглашений, коллективных договоров;
- защищать интересы работников в части справедливой и своевременной оплаты труда, приема на работу, увольнения и содействия занятости, профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и обучения профсоюзной работе, режима рабочего времени и времени отдыха, соблюдения Работодателями (руководителями Организаций) и их объединениями законодательства о труде и профсоюзах, права и льготы работников на период их работы в выборных профсоюзных органах, предусмотренных колдоговорами и соглашениями различных уровней;
- участвовать в организации морального и материального поощрения работников за трудовые успехи и активное участие в деятельности Профсоюза, а также в представлении к ведомственным знакам отличия в труде, правительственным наградам и присвоении почетных званий.

2.7. Стороны Соглашения (в случае необходимости) в месячный срок рассматривают проекты нормативных актов для реализации настоящего Соглашения, а по вопросам, требующим изменения законодательства, вносят соответствующие предложения в установленном порядке.

2.8. Стороны несут в равной мере ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации за невыполнение обязательств по настоящему Соглашению. Не допускается односторонний отказ от выполнения обязательств и одностороннее изменение условий настоящего Соглашения.

2.9. Работодатель (руководитель Организации) обеспечивает работникам своевременную выплату сумм в возмещение вреда, заработной платы и других денежных выплат.

Виновные действия (бездействие), повлекшие нарушение сроков соответствующих выплат, Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотрвших на сайте [канадские дома](#).

рассматриваются как нарушение договорных обязательств, а также конституционных прав работников и влекут за собой ответственность Работодателя (руководителя Организации) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.10. По требованию соответствующего органа Профсоюза Работодатель (руководитель Организации) обязан принять меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации, к лицам, по вине которых нарушаются или не выполняются условия настоящего Соглашения, территориального тарифного соглашения, коллективного договора.

2.11. Представители государства в органах управления Организаций, в которых имеются доли (акции), находящиеся в государственной собственности, в случае нарушения или невыполнения положений настоящего Соглашения, территориальных тарифных соглашений, коллективных договоров обязаны в месячный срок созвать общее собрание акционеров Организации и поставить вопрос о расторжении трудового договора (контракта) с руководителем Организации, допустившим данные нарушения.

В случаях, предусматриваемых уставами ОАО, представители государства обязаны поставить указанный вопрос перед Советами директоров (Наблюдательными советами) акционерных обществ.

2.12. Настоящее Соглашение доводится Сторонами до сведения Организаций, уполномочивших их на заключение настоящего Соглашения, в месячный срок со дня его подписания.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения начинаются с момента заключения письменного трудового договора (контракта) между работником и Работодателем (руководителем Организации) при соблюдении ст. ст. 17, 18 КЗоТ Российской Федерации, настоящего Соглашения и коллективного договора. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

В период реструктуризации угольной отрасли Стороны считают целесообразным согласовывать с соответствующим органом Профсоюза вопросы приема и увольнения работников.

3.2. Трудовой договор (контракт) есть соглашение между работником и Работодателем (руководителем Организации), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а Работодатель (руководитель Организации) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, настоящим Соглашением, коллективным договором.

Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров (контрактов), согласовываются с соответствующим органом Профсоюза и не могут ухудшать положения работника, определенного действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, территориальным тарифным соглашением, коллективным договором Организации.

В коллективном договоре Организации предусматривается согласование органом Профсоюза условий трудового договора (контракта) с главными специалистами Организации.

Условия трудового договора (контракта), заключаемого с руководителем Организации, в

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотревших на сайте [канадские дома](#).

имуществе которой вклад государства или местных органов власти составляет более 50% уставного капитала, определяются с учетом требований Указа Президента Российской Федерации от 10 июня 1994 г. N 1200 "О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой", Постановления Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. N 210 "Об условиях труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)", Приказа Минтопэнерго России от 28 июля 1994 г. N 160 "Об условиях оплаты труда руководителей предприятий и организаций" и решением учредителей Организации (или собрания акционеров) по согласованию с трудовым коллективом и с учетом мнения соответствующего органа Профсоюза.

Предоставление трудовых и социальных гарантий, оговариваемых в трудовом договоре (контракте) и выходящих за рамки настоящего Соглашения, регионального тарифного соглашения, территориального тарифного соглашения и коллективного договора, заключаемого с руководителем Организации, согласовывается с органом, заключившим территориальное тарифное соглашение, коллективный договор в Организации от имени работников.

В трудовые договоры (контракты), заключаемые с руководителями Организаций, включается положение об обязательности выполнения ими настоящего Соглашения, территориального тарифного соглашения и коллективных договоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Представление профсоюзной стороны о невыполнении или о ненадлежащем выполнении руководителем Организации настоящего Соглашения, территориального тарифного соглашения или коллективного договора может рассматриваться как основание для досрочного расторжения заключенного с ним трудового договора (контракта).

Трудовые договоры (контракты), заключаемые с руководителями Организаций, в обязательном порядке должны предусматривать персональную ответственность за несвоевременную выплату в Организации заработной платы, сумм в возмещение вреда и других денежных выплат.

Трудовые договоры (контракты), заключаемые с руководителями Организаций, а также с лицами, непосредственно руководящими производственными технологическими процессами, в обязательном порядке должны предусматривать персональную ответственность за состояние охраны труда на каждом рабочем месте (технической, пожарной безопасности и промышленной санитарии), экологической и радиационной безопасности в Организации.

3.3. Работодатель (руководитель Организации) не вправе отказать в приеме на работу инвалиду, получившему в данной Организации инвалидность вследствие производственной травмы или профзаболевания (независимо от перерыва в работе, связанного с восстановлением необходимой трудоспособности), в соответствии с медицинскими рекомендациями.

3.4. При переводе работника по личному заявлению из одной Организации в другую (на аналогичную работу) медицинское переосвидетельствование на новом месте не требуется, если перерыв не превышает 1 месяц.

3.5. Правила внутреннего трудового распорядка в Организации разрабатываются Работодателем (руководителем Организации) с участием соответствующего органа Профсоюза и выносятся на общее собрание (конференцию) работников для утверждения и являются составной частью коллективного договора.

3.6. Работодатель (руководитель Организации) организует разработку и выполнение мероприятий по повышению квалификации (переподготовке) работников, осуществляет их финансирование.

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотретьших на сайте [канадские дома](#).

3.7. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от Организации, производится в день увольнения.

При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения.

Время задержки выдачи трудовой книжки по вине Работодателя (руководителя Организации) считается вынужденным прогулом, оплачивается из расчета среднего заработка и включается в трудовой стаж по последнему месту работы, с которой работник уволился.

При реорганизации или ликвидации Организации график высвобождения работников и порядок выплат причитающихся сумм высвобождаемым работникам определяются Работодателем (руководителем Организации) совместно с органом Профсоюза.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников, занятых на подземных работах, не может превышать 30 часов в неделю. Другие нормы продолжительности рабочего времени не должны превышать размеров, предусмотренных главой IV КЗоТ Российской Федерации и действующих нормативных правовых актов на его (КЗоТ) основе. В состав рабочего времени горных мастеров, кроме периода занятости на подземных работах, включается время выдачи наряда и отчета о работе, но не более одного часа в смену. Для них устанавливается суммированный учет рабочего времени.

4.2. Организации за счет собственных средств могут устанавливать отдельным категориям работников сокращенную продолжительность рабочей недели. Данный вопрос оговаривается в коллективных договорах.

4.3. Не допускается привлечение к сверхурочным работам и работам по ликвидации аварий в подземных условиях работников, проработавших по данной профессии (специальности) менее одного года.

4.4. Время, связанное с производством, непосредственно на территории Организации для подземных работников включает:

- получение наряда (выдача наряда);
- переодевание в спецодежду;
- время на получение горячего питания или сухого пайка;
- получение средств индивидуальной защиты и светильника;
- время движения к стволу и обратно на поверхности шахты (за исключением доставки до удаленных участков спецтранспортом);
- время ожидания спуска в шахту (с момента прихода к стволу до момента входа в клеть);
- время на сдачу средств индивидуальной защиты и светильника;
- время, затраченное на помывку в бане.

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотревших на сайте [канадские дома](#).

Нормативы времени, связанного с производством, разрабатываются Организациями и согласовываются с соответствующими органами Профсоюза. Время, связанное с производством, суммарно должно составлять не более двух часов в смену.

В коллективных договорах Организаций при необходимости может предусматриваться (в установленных коллективными договорами размерах) оплата периодов времени (в пределах двух часов), связанного с производством.

Оплата периода превышения двухчасовой продолжительности времени, связанного с производством, производится из расчета тарифной ставки работника.

Перед получением наряда могут проводиться собрания работников во время, не связанное с производством.

4.5. Доставка работников в Организацию и обратно должна осуществляться служебным транспортом при условии нахождения жилья не ближе 3 км от Организации и отсутствия общественного транспорта в часы требуемой доставки.

Время доставки служебным транспортом (суммарно в Организацию и обратно) определяется графиком, согласованным с профсоюзным органом Организации, и не должно превышать 2 часов. За время сверх 2-часового ограничения производится оплата из расчета тарифной ставки (должностного оклада) работника, если коллективным договором не предусмотрены более льготные виды компенсаций.

В случае недоставки работников к месту работы служебным транспортом оплата за смену производится из расчета тарифной ставки работника за счет собственных средств Организации.

Для работников, занятых на открытых горных работах, нормативное время доставки от места получения наряда к месту работы и обратно не входит в продолжительность рабочего времени, за него может устанавливаться доплата по нормам, предусмотренным коллективным договором.

4.6. При отсутствии общественного и служебного транспорта работнику может оплачиваться проезд к месту работы и обратно за счет собственных средств Организации.

Условия оплаты оговариваются в коллективном договоре Организации.

4.7. Нормативное время передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно работников угольной (сланцевой) промышленности и шахтного *строительства*, постоянно занятых на подземных работах, не входит в продолжительность рабочего времени и оплачивается согласно действующего законодательства. Более высокая оплата может предусматриваться коллективным договором, если время передвижения превышает нормативное.

4.8. Привлечение работника к работе в выходные дни допускается только с его согласия и разрешения профсоюзного органа Организации. В случаях, предусмотренных пунктами 1, 2, 3 ст. 63 КЗоТ Российской Федерации, согласия работника не требуется.

Работа в праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 65 КЗоТ Российской Федерации.

В коллективном договоре Организации предусматривается примерный перечень работ, подлежащих выполнению в праздничные дни, и порядок выполнения этих работ.

4.9. В случаях задержки работников с выездом из шахты на поверхность, по не зависящим от них причинам, порядок и оплата времени задержки, не входящего в п. 4.7, устанавливаются в

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотрвших на сайте [канадские дома](#).

коллективных договорах Организаций из расчета тарифной ставки (оклада) работника.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам, занятым физическим трудом, устанавливается перерыв для отдыха продолжительностью не менее 10 минут через 50 минут работы и регламентируется коллективным договором Организации.

5.2. Общим выходным днем является воскресенье.

5.3. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере сдельных расценок или часовых тарифных ставок работника.

В коллективном договоре Организации могут предусматриваться дополнительные компенсации за работу в выходные и праздничные дни.

5.4. Продолжительность основного и дополнительного отпусков, порядок их предоставления и оплаты производятся в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР от 2 июля 1990 г. N 647 и ст. ст. 65 - 67 КЗоТ Российской Федерации.

5.5. Графики отпусков составляются Работодателем (руководителем Организации) с учетом интересов производства, пожеланий работников и согласовываются с профорганом Организации. Дату ухода в отпуск определяет работник не позднее чем за 2 недели до начала месяца, в котором графиком предусмотрен отпуск. Деление отпуска разрешается только по личной просьбе работника, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При отсутствии средств на выплату отпускных и средств, предусмотренных пп. 10.24, 10.25 и 10.26 Соглашения, Работодатель (руководитель Организации) с согласия работника может перенести дату начала отпуска.

5.6. Кроме установленных законодательством отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в качестве компенсации предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера - 21 рабочий день;
- в приравненных к ним местностях - 14 рабочих дней;
- в остальных районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 7 рабочих дней.

5.7. Работникам (кроме лиц, на которых распространяется действие Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 г. N 647), занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, предоставляются дополнительные дни отпуска согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, а за многосменный режим работы и ненормированный рабочий день - в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Организация может предусматривать в коллективном договоре оплачиваемые

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотревших на сайте [канадские дома](#).

дополнительные отпуска за счет собственных средств, в случаях: вступления работника в брак, смерти близких родственников (супруг, дети, родители, родные братья, сестры, дедушка, бабушка), вступления в брак детей, рождения ребенка и др. При отсутствии собственных средств на эти цели предусматривается предоставление таких отпусков без сохранения заработной платы.

5.9. Днем Шахтера считать последнее воскресенье августа, а 11 июля - Днем возрождения рабочего движения.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала Организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах, иных нормативных актах.

Положения об оплате труда, премировании, единовременном вознаграждении за выслугу лет и другие документы по оплате труда включаются в обязательном порядке в коллективный договор Организации.

Организациям, применяющим бестарифную систему оплаты труда, средства государственной поддержки на оплату труда не выделяются.

6.2. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов.

6.3. С 1 января 1999 года устанавливается минимальная месячная тарифная ставка для рабочих 1-го разряда организаций угольной (сланцевой) промышленности, занятых на подземных работах (в том числе на горно - капитальных работах и на дренажных шахтах разрезов, работах по ликвидации шахт), на уровне 922 рублей.

6.4. Для рабочих организаций угольной промышленности, занятых в очистных, подготовительных и горно - капитальных забоях шахт и разрезах на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, устанавливаются:

- по I группе повышенные на десять процентов тарифные ставки по сравнению со ставками, предусмотренными для обычных условий труда;

- по II группе повышенные на двадцать процентов тарифные ставки по сравнению со ставками, предусмотренными для обычных условий труда.

6.5. Перечни тяжелых работ и работ с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче угля, при выполнении которых труд работников оплачивается по повышенным часовым тарифным ставкам и должностным окладам, профессий и должностей работников, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда, которым устанавливаются повышенные часовые тарифные ставки и должностные оклады, применяются согласно Приложению к настоящему Соглашению.

6.6. Установленные с 01.01.99 минимальные уровни оплаты труда действуют до окончания первого квартала текущего года и подлежат последующей индексации.

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотретьших на сайте [канадские дома](#).

6.7. Устанавливается следующий порядок индексации минимальных уровней оплаты труда:

- по окончании каждого квартала проводится индексация минимальных уровней оплаты труда, исходя из фактического изменения потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам на основании данных Госкомстата России и коэффициента 1,0 нарастающим итогом с начала года;

- минимальные тарифные ставки работников Организаций, аналогичных бюджетной сфере, устанавливаются в порядке, сроки и размерах, определяемых постановлением Правительства Российской Федерации для работников бюджетной сферы;

- минимальная месячная тарифная ставка, установленная настоящим Соглашением, гарантируется работнику, если им в течение месяца полностью отработаны определенные на этот период нормы рабочего времени и он выполнил свои трудовые обязанности (нормы труда);

- Организация, при наличии средств, может устанавливать более высокий уровень месячных тарифных ставок (окладов) работников;

- часть заработной платы, повышенной в предыдущие годы за счет внутренних резервов организаций, изменяется в порядке, устанавливаемом коллективным договором Организации в пределах имеющихся средств на эти цели.

6.8. Организация при наличии собственных средств может устанавливать более высокий уровень минимальных месячных тарифных ставок (окладов) работников.

6.9. В обязательном порядке устанавливаются надбавки и доплаты, которые связаны с определенными в законодательстве Российской Федерации нормативными и правовыми актами об условиях труда (с работой в ночное время, с непрерывной работой в одном регионе, за нормативное время передвижения в шахтах (рудниках) от ствола к месту работы и обратно, за классность и др.).

6.10. Работникам Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, районах Сибири и Дальнего Востока, выплачиваются районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате, установленные действующим законодательством.

Районный коэффициент и процентные надбавки начисляются на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.11. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к месячной заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, если они прожили в указанных районах и местностях, приравненных к ним, не менее пяти лет.

6.12. Введение новых систем оплаты труда, форм материального поощрения, размеров тарифных ставок (должностных окладов), а также норм труда или их изменение производятся Работодателем (руководителем Организации) по согласованию с соответствующим органом Профсоюза. Если соответствующий орган Профсоюза возражает против введения (изменения) новых условий и норм труда, он обязан представить обоснованные замечания и возражения. При отсутствии согласия со стороны соответствующего органа Профсоюза Работодатель (руководитель Организации) не вправе вводить новые нормы труда и условия его оплаты, ухудшающие материальное положение работников.

Работники, в отношении которых ухудшаются условия оплаты труда, извещаются об этом не менее чем за два месяца до их введения или изменения, а о пересмотре действующих и введении новых норм труда работникам сообщается не позднее чем за один месяц.

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотревших на сайте [канадские дома](#).

Снижение напряженности норм труда и повышение уровня оплаты труда может, по согласованию между Работодателем (руководителем Организации) и соответствующим органом Профсоюза, производиться в более короткие сроки.

6.13. Работодатель (руководитель Организации) обязан обеспечить ежемесячную выплату заработной платы и других выплат в установленные коллективным договором сроки, но не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным.

В случае невыплаты заработной платы в установленные сроки причитающаяся работнику сумма может индексироваться в порядке, установленном коллективным договором Организации.

При погашении задолженности по заработной плате товарами (с согласия работника) их цена не должна превышать рыночную, сложившуюся в данной местности на момент выплаты.

Ответственность за несвоевременную выплату причитающихся сумм работникам несет Работодатель (руководитель Организации) в соответствии с действующим законодательством, Соглашением и условиями трудового договора (контракта).

6.14. Расходование средств, находящихся на валютных счетах Организаций, осуществляется в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами.

6.15. Удержания из заработной платы работника производятся только при соблюдении условий и в размерах, определяемых законодательством или по личному заявлению работника.

Удержания из заработной платы работника в порядке возмещения ущерба, причиненного Организации, допускаются только в судебном порядке.

6.16. Другие вопросы оплаты и установления норм труда определяются коллективным договором Организации.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. В соответствии с Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 августа 1995 г. N 843 "О мерах по улучшению условий и охраны труда" Стороны по представлению Организаций рассматривают и принимают (при необходимости) отраслевую программу первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда и медико - социальной защите работников на соответствующий период времени.

Финансирование этой программы осуществляется за счет федерального бюджета и средств Организаций угольной отрасли.

7.2. Обоснованные решения соответствующего органа Профсоюза по вопросам безопасности труда в Организации обязательны к рассмотрению и исполнению Работодателем (руководителем Организации).

7.3. Уполномоченные лица Профсоюза по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Организации для инспекторских проверок. Конкретное количество дней и порядок освобождения от основной работы оговариваются коллективным договором.

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотривших на сайте [канадские дома](#).

7.4. Работодатель (руководитель Организации) обязан в установленном порядке сообщить об аварии, несчастном случае на производстве председателю (заместителю председателя) соответствующего органа Профсоюза для их участия в работе комиссии по расследованию причин этой аварии, несчастного случая.

7.5. Руководители всех уровней Организации обеспечивают в установленном порядке обучение и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда, а также безопасные условия труда, условия для выполнения работниками правил техники безопасности, технической эксплуатации оборудования.

7.6. Работник обязан содержать рабочее место в безопасном состоянии, соблюдать требования техники безопасности, правила внутреннего трудового распорядка, проходить в установленном порядке медицинские осмотры. Время прохождения медосмотров по направлению врача, в связи с подозрением на профзаболевание, оплачивается из расчета среднего заработка.

7.7. В случае длительного и значительного превышения уровня вредных факторов колдоговорами Организаций должны предусматриваться дополнительные льготы работникам, занятым в этих условиях.

7.8. В случае необеспечения Работодателем (руководителем Организации) безопасных условий труда работник имеет право отказаться от выполнения работ при условии возникновения для него непосредственной опасности. О своем решении отказаться от выполнения работы он сообщает непосредственному руководителю и диспетчеру. При этом каких-либо дисциплинарных, экономических и других мер взыскания работник не несет. Факт необеспечения безопасных условий труда подтверждается комиссией по охране труда Организации с обязательным включением в нее представителя соответствующего органа Профсоюза. Работодатель (руководитель Организации) обязан предоставить работнику другую работу, в т.ч. по устранению опасных условий труда. Оплата труда в этом случае производится по выполненной работе, но не ниже среднего заработка по прежнему месту работы.

7.9. Работы, связанные с ликвидацией аварий и созданием безопасных условий труда, проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни работника, должны осуществляться на основании специальных договоров между Работодателем (руководителем Организации) и работником. Основные положения таких договоров, включая оплату труда, вид и размеры компенсаций, режим работы, порядок их заключения и действия, оговариваются в коллективных договорах Организаций.

За невыполнение требований этого пункта виновные несут ответственность в законодательном порядке.

7.10. Вновь принимаемые представителями Работодателя нормативные правовые акты, касающиеся безопасных условий работы в угольной промышленности, утверждаются и вводятся в действие после их согласования с Профсоюзом.

Замечания и предложения к проектам нормативных правовых актов, принимаемых государственными органами, направляются представителями Работодателя после согласования их с Профсоюзом.

7.11. Работодатель (руководитель Организации) обязан обеспечить функционирование действующих в Организации и открытие новых здравпунктов в строгом соответствии с действующими нормативами обеспечения медицинской помощью работников отрасли, а также организовать работу врачебных здравпунктов вместо фельдшерских здравпунктов согласно приложению N 7 к Приказу Минздравмедпрома России от 23 июня 1994 г. N 130.

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотривших на сайте [канадские дома](#).

В соответствии с приложением N 7 к Приказу Минздравмедпрома России от 23 июня 1994 г. N 130 врачебный здравпункт является структурным подразделением государственного территориального лечебно - профилактического учреждения или медико - санитарной части и в пределах действующих рекомендованных штатных нормативов финансируется из федерального бюджета.

7.12. Работодатель (руководитель Организации) обязан разработать годовой комплексный план улучшения условий охраны труда и санитарно - оздоровительных мероприятий, согласовав его с соответствующим органом Профсоюза. Подведение итогов выполнения комплексных планов проводится ежеквартально.

Комплексный план должен быть неотъемлемой частью коллективного договора, предусматривающего средства на выполнение мероприятий этого плана.

7.13. Стороны обязуются содействовать созданию специализированных медицинских учреждений по реабилитации работников, травмированных на производстве, получивших профессиональные заболевания, а также содействовать специализированным лечебно - профилактическим учреждениям в приобретении современного оборудования, медикаментов и лечебно - профилактического питания.

В коллективном договоре также могут предусматриваться средства на осуществление других лечебно - профилактических и оздоровительных мероприятий.

7.14. Работодатель (руководитель Организации) обязан в сроки, определенные коллективным договором Организации, проводить аттестацию рабочих мест с замерами вредных производственных факторов (запыленности, загазованности, шума, вибрации, освещенности, радиоактивности и т.п.) с последующей разработкой и выполнением мер по приведению их в соответствие с требованиями норм и правил техники безопасности. Внеплановая (внеочередная) аттестация рабочих мест в обязательном порядке проводится при изменении технологии ведения работ, применении новой техники, оборудования, организации новых рабочих мест. О результатах аттестации Работодатель (руководитель Организации) обязан информировать работников.

7.15. Надзор и контроль за соблюдением требований нормативных правовых актов по охране труда в Организациях осуществляется органами Госгортехнадзора России, Федеральной инспекцией труда при Минтруде России (Рострудинспекцией) и уполномоченными лицами Профсоюза по охране труда.

Для выполнения этих функций за уполномоченными лицами по охране труда Профсоюза закрепляется право выдачи должностным лицам обязательных для исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений правил и норм охраны труда, а также приостановки эксплуатации производственного оборудования, деятельности производственных участков и подразделений.

7.16. Работодатель (руководитель Организации) обязан организовывать и финансировать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских освидетельствований работников соответствующих профессий. Такие медосмотры в обязательном порядке проходят все работники, занятые на подземных и открытых горных работах, за счет Фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации.

7.17. При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров Работодатель (руководитель Организации) не должен допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей по его профессии. При этом работнику может быть предоставлена другая работа,

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотривших на сайте [канадские дома](#).

согласно его квалификации, при выполнении которой не обязательно прохождение периодических медицинских осмотров, с оплатой труда по фактически выполняемой работе.

Профсоюз контролирует своевременность проведения медицинских освидетельствований и обеспечение Работодателем (руководителем Организации) и лечебно - профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам отрасли при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, а также представляет интересы работников в отношениях с лечебно - профилактическими учреждениями.

7.18. Работодатель (руководитель Организации) обязан создать в Организации службу охраны труда и укомплектовать ее соответствующими специалистами в соответствии с Типовым положением о системе управления охраной труда в организациях по добыче и переработке угля.

7.19. Стороны считают необходимым сформировать в Организациях совместные комиссии (комитеты) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза, представителей руководства Организации и обеспечить их эффективную работу.

7.20. Работодатель (руководитель Организации) и соответствующий орган Профсоюза совместно решают вопросы, связанные с бесплатной выдачей работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе Перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденного Министерством здравоохранения СССР 4 ноября 1987 г. N 4430-87.

Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работнику за отработанную смену (рабочий день) независимо от ее продолжительности по перечню профессий и работ, устанавливаемых коллективным договором.

7.21. Стороны считают целесообразным создание постоянно действующей комиссии из представителей Работодателя, Профсоюза и федеральных органов здравоохранения для координации лечебно - профилактических мероприятий по предупреждению инвалидности, разработке индивидуальных медико - социальных программ реабилитации инвалидов, пострадавших в угольной отрасли, переобучения инвалидов на новую профессию.

8. СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ИНСТРУМЕНТ

8.1. Работодатель (руководитель Организации) обязан за счет средств Организации обеспечить работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить бесплатно стирку, чистку и ремонт спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

Конкретный перечень спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также срок их носки и условия выдачи определяются в каждом конкретном случае в зависимости от условий труда и профессиональной принадлежности работника и оговариваются в коллективном договоре.

В случае несвоевременного обеспечения работников спецодеждой или пропуска работником срока получения спецодежды по любой причине нормативный срок носки вновь выдаваемой спецодежды исчисляется с полагающегося срока получения.

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотревших на сайте [канадские дома](#).

8.2. Полотенце и туалетное мыло выдаются бесплатно. Нормы их выдачи (не ниже санитарных) оговариваются в коллективном договоре.

8.3. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты, необходимые в процессе труда, выдаются работнику бесплатно, их ремонт производится за счет средств Организации.

8.4. При невозможности обеспечения работника инструментом в полагающемся по технологии комплекте, спецодеждой и спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в установленные сроки работнику предоставляется право приобретения вышеуказанного за свой счет. Работодатель (руководитель Организации) обязан компенсировать работнику произведенные им затраты в 2-недельный срок с момента предоставления соответствующих документов.

Запрещаются работы без соответствующих спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

9.1. Стороны считают целесообразным осуществлять работу по страхованию всех работников Организаций от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет собственных средств, а по Организациям, не возмещающим своих затрат за счет свободных цен на угольную продукцию, за счет средств господдержки.

Работодатель (руководитель Организации) обеспечивает указанный вид страхования и совместно с соответствующим органом Профсоюза определяет страховые общества по данному виду страхования.

9.2. Социальное страхование в Организациях, на которые распространяется действие настоящего Тарифного соглашения, осуществляется Работодателями (руководителями Организаций) через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации.

9.3. Работодатель (руководитель Организации) обязан зарегистрироваться и в установленные сроки перечислять взносы на государственное социальное страхование в соответствующие исполнительные органы фонда в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

9.4. Работодатель (руководитель Организации) обязан организовать работу комиссии по социальному страхованию в соответствии с "Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию".

Права и гарантии членов комиссии оговариваются в коллективных договорах или в Положении о комиссии по социальному страхованию Организации.

9.5. Работодатель (руководитель Организации) обязан расходовать средства государственного социального страхования, направляемые на санаторно - курортное обслуживание работников и их детей (на оплату путевок на санаторно - курортное лечение и отдых, диетическое питание, санатории - профилактории, санаторные и оздоровительные лагеря, детские спортивные школы), в соответствии с нормативами, определяемыми Работодателю (руководителю Организации)

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотрвших на сайте [канадские дома](#).

исполнительным органом Фонда социального страхования Российской Федерации на календарный год.

9.6. В Организации может быть организовано дополнительное страхование работников.

9.7. Стороны считают необходимым осуществлять дополнительное пенсионное обеспечение работников в равных долях за счет средств Организаций и граждан через негосударственные пенсионные фонды, определяемые Работодателем (руководителем Организации) совместно с Профсоюзом.

При увольнении работающих пенсионеров и лиц предпенсионного возраста необходимые средства на дополнительное пенсионное обеспечение могут выделяться как за счет Организаций, так и за счет бюджетных ассигнований в пределах средств, выделяемых на реализацию Соглашения. Решение о выделении указанных средств Организация принимает с участием Профсоюза.

10. ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Работодатель (руководитель Организации) обязан возместить работнику вред, причиненный трудовым увечьем, профзаболеванием либо иным повреждением здоровья (далее - трудовых увечий), связанными с выполнением им трудовых обязанностей.

10.2. За каждый процент утраты работником профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья, впервые установленного заключением медико - социальной экспертизы в период действия настоящего Соглашения, при полной или частичной вине Организации, ему выплачивается единовременное пособие из расчета не менее 20% среднемесячного заработка сверх установленных сумм возмещения вреда.

Если за время действия данного Соглашения медико - социальная экспертиза установила, что у работника увеличилась степень утраты профессиональной трудоспособности, наступившей вследствие трудового увечья, единовременное пособие выплачивается из расчета не менее 20% среднемесячного заработка за каждый процент увеличения.

При вступлении в силу Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ Стороны приведут соответствующие пункты Соглашения в соответствии с вышеуказанным Законом в едином для угольной отрасли порядке.

10.3. Организация возмещает потерпевшему расходы на лечение (в т.ч. санаторно - курортное), протезирование, по уходу за ним, обеспечивает инвалидов труда в случае необходимости специальными средствами передвижения и другими видами медицинской и социальной помощи в соответствии с действующим законодательством.

10.4. За работником, потерявшим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, сохраняется рабочее место до восстановления трудоспособности или признания его в установленном порядке инвалидом. В случае невозможности выполнения потерпевшим прежней работы Работодатель (руководитель Организации) обязан обеспечить в соответствии с медицинскими рекомендациями его переподготовку и трудоустройство, установить льготные условия и режим работы.

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотревших на сайте [канадские дома](#).

10.5. В случае гибели работника на производстве, а также смерти, наступившей вследствие травмы на производстве или профзаболевания (при наличии заключения медико - социальной экспертизы), Организация за счет себестоимости обязана:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка;
- выплатить каждому члену семьи погибшего (умершего), находившемуся на его иждивении (жене, мужу, детям, родителям), и другим нетрудоспособным лицам, находившимся на его иждивении, а также его детям, родившимся после его смерти, единовременное пособие в размере 12-кратного среднемесячного заработка, но не менее установленной государством на день выплаты минимальной оплаты труда за пять лет.

10.6. Право на возмещение вреда имеют нетрудоспособные граждане, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенок умершего, родившийся после его смерти, а также один из родителей, супруг или другой член семьи, если он не работает и занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими 14 лет, а также лицам, занятым уходом за детьми умершего - инвалидами с детства, - до достижения ими возраста 18 лет.

Учащиеся в возрасте 18 лет и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных учебных заведениях, но не более чем до 23 лет.

10.7. В случае смерти работника вследствие причин, не связанных с производством, его семья получает единовременное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка умершего.

10.8. Более высокие размеры пособий и компенсаций, а также расширение круга лиц, которым они выплачиваются, могут устанавливаться коллективными договорами Организаций.

10.9. Выплаты пособий и возмещение вреда производятся в течение месяца со дня гибели (смерти) работника или даты установления утраты трудоспособности работником. В случае задержки выплат начисляются пени на всю сумму из расчета 1% за каждый просроченный день.

10.10. Среднемесячный заработок при выплате единовременных пособий (пп. 10.2, 10.5, 10.7, 10.15 настоящего Соглашения) определяется в соответствии с порядком исчисления среднего заработка, утвержденным Минтрудом России и действующим на дату выплат пособий.

10.11. Отношения по возмещению Работодателем (руководителем Организации) вреда, причиненного работникам трудовым увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации, Правилами возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденными Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 24 декабря 1992 г. N 4214-1, Федеральным законом "О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации о возмещении работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей" от 24 ноября 1995 г. N 180-ФЗ и настоящим Соглашением.

10.12. Определенный в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации размер возмещения вреда при повышении стоимости жизни индексируется в

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотревших на сайте [канадские дома](#).

соответствии с Правилами пропорционально повышению минимального размера оплаты труда (в централизованном порядке).

Часть сумм в возмещение вреда, повышенных в предыдущие годы за счет внутренних резервов Организаций, индексируется в порядке, устанавливаемом в коллективном договоре в пределах имеющихся у Организации средств на эти цели.

В коллективных договорах за счет средств Организаций могут устанавливаться более высокие размеры возмещения вреда и компенсаций.

10.13. Возмещение вреда работникам, командированным Организацией на ликвидацию аварии на Чернобыльской АЭС, регулируется действующими нормативными правовыми актами, а в части дополнительных льгот - коллективными договорами Организаций.

10.14. Единовременное вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем работникам Организаций в соответствии с положением, регламентирующим данную выплату и являющимся неотъемлемой частью коллективного договора.

В случае гибели работника на производстве, смерти вследствие травм на производстве или профзаболевания указанное вознаграждение выплачивается одному из членов его семьи за полный год, в котором произошло данное событие, если погибший (умерший) пользовался правом на получение этого вознаграждения, если другое не определено коллективным договором Организации.

Снижение размеров единовременного вознаграждения за выслугу лет не допускается.

10.15. Единовременное пособие в размере не менее 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в Организациях выплачивается:

- работникам при наступлении права на пенсионное обеспечение (права выхода на пенсию);
- работникам, получившим право на пенсионное обеспечение до 1 января 1993 года, но по каким-либо причинам не получившим указанное единовременное пособие, - по графику, согласованному с профсоюзным органом;
- работникам, увольняемым в связи с выходом на пенсию по возрасту, выслуге лет, инвалидности по труду и общему заболеванию и ранее не воспользовавшимся наступившим правом его получения, - в день увольнения;
- семье умершего (погибшего) работника, получившего право на пособие, - в течение месяца после его смерти (гибели);
- высвобождаемым работникам в связи с реорганизацией или ликвидацией Организации и имеющим право на его получение - по графику, учитывающему индивидуальные сроки увольнения и согласованному с профсоюзным органом Организации;
- пенсионерам отрасли, не прекратившим трудовые отношения с Организацией после получения пособия, при увольнении по любым основаниям, кроме увольнения за виновные действия, выплачивается данное пособие за период после получения данного пособия до дня увольнения.

Коллективным договором Организации может предусматриваться выплата указанного пособия пенсионерам отрасли, возобновившим трудовые отношения с Организацией и ранее получившим указанное пособие, за период после возобновления трудовых отношений до дня увольнения.

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотравших на сайте [канадские дома](#).

Выплата производится по последнему месту работы.

10.16. Организации с отдельно расположенными техническими единицами или участками работ, не имеющими бытовых комбинатов, могут за счет своих средств вводить доплату за время передвижения от места получения наряда до этих объектов и обратно после окончания рабочей смены. Размеры доплат устанавливаются коллективными договорами Организаций.

10.17. На период простоя не по вине работника (отсутствие фронта работ, материалов) работнику предоставляется другая работа в соответствии с его квалификацией и оплатой не ниже его среднего заработка при выполнении им норм выработки.

О начале простоя либо вынужденного прогула работник обязан предупредить администрацию. Процедура подтверждения указанных фактов устанавливается администрацией совместно с органом Профсоюза.

Отказ работника от выполнения своих трудовых обязанностей при непредоставлении администрацией средств индивидуальной защиты, рабочего инструмента, спецодежды, спецобуви не является основанием для применения дисциплинарного взыскания и оплачивается из расчета тарифной ставки работника до момента устранения указанных причин.

10.18. Работники организаций по добыче (переработке) угля, шахтного **строительства** бесплатно обеспечиваются углем на бытовые нужды по установленным коллективными договорами нормам. Условия бесплатной (льготной доставки топлива) оговариваются коллективным договором.

10.19. Правом на бесплатное получение топлива также пользуются:

- инвалиды труда и инвалиды по общему заболеванию, утратившие трудоспособность в период работы в организациях по добыче (переработке) угля и шахтного строительства;

- семьи погибших и умерших работников организаций по добыче (переработке) угля, шахтного строительства, если жена (муж), родители, дети или другие нетрудоспособные иждивенцы получают пенсию по случаю потери кормильца;

- вдовы работников организаций по добыче (переработке) угля, шахтного строительства;

- пенсионеры, пенсии которым назначены в связи с работой в организациях по добыче (переработке) угля, шахтного строительства;

- работники организаций по добыче (переработке) угля, шахтного строительства, проработавшие в таких организациях не менее десяти лет и уволенные в связи с сокращением штатов или ликвидацией таких организаций, вне зависимости от места последующей работы, если указанные лица пользуются печным отоплением.

В случае невозможности выделения топлива в его товарном виде лицам, имеющим право на бесплатное его получение и выехавшим на новое место жительства, пользующимся печным отоплением, Работодатель (руководитель Организации) по прежнему месту работы может компенсировать работнику стоимость угля по норме, установленной коллективным договором Организации.

В коллективном договоре может предусматриваться за счет собственных средств Организации бесплатное обеспечение углем работников, проработавших менее 10 лет и уволенных в связи с сокращением штатов.

10.20. Лицам, перечисленным в пп. 10.18, 10.19, проживающим в благоустроенном жилье в

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотрвших на сайте [канадские дома](#).

городских и сельских поселениях, при расчете за коммунальные услуги за счет средств своих Организаций компенсируются расходы за энергетические ресурсы, согласно представленных копий платежных документов, но не выше стоимости отпускаемого угля по норме и в сроки, установленные коллективным договором.

10.21. В коллективных договорах Организаций, расположенных в зоне загрязнения вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, могут предусматриваться за счет собственных средств Организаций дополнительные льготы для ее работников.

10.22. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Женщинам, работающим в вышеуказанных районах и имеющим детей до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

10.23. Коллективными договорами Организаций за счет собственных средств могут предусматриваться льготы женщинам сверх установленных действующим законодательством и настоящим Соглашением.

10.24. В Организациях, расположенных в районах Республик Бурятия, Хакасия, Приморского, Хабаровского, Красноярского краев, Амурской, Читинской, Иркутской и Кемеровской областей, не вошедших в перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, Работодатель (руководитель Организации) должен производить оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного отпуска и обратно один раз в три года самого работника и двух членов его семьи (супруг, дети) в зависимости от фактически использованного вида транспорта.

10.25. В Организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работникам и членам их семей один раз в 2 года за счет Организации оплачивается стоимость проезда к месту использования их отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным легковым (кроме такси), а также стоимость провоза багажа до тридцати килограммов.

Организации оплачивают также стоимость проезда и провоза багажа членам семьи своих работников.

10.26. Оплата проезда в отпуск и обратно (пп. 10.24, 10.25 настоящего Соглашения) производится в размере не менее 50% от общей суммы перед отъездом в отпуск. Другие нормы могут быть установлены в коллективных договорах Организаций. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов и других оправдательных документов.

В случае, если муж и жена работают в одной Организации, то вышеуказанной льготой (пп. 10.24, 10.25 настоящего Соглашения) в полном объеме пользуется каждый из супругов.

Оплата проезда членов семьи производится независимо от совместного или отдельного с работником использования ими ежегодного отпуска. Оплата проезда работников и членов их семей производится в зависимости от фактически использованного вида транспорта в пределах территории бывшего СССР.

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотривших на сайте [канадские дома](#).

10.27. Полное или частичное соединение отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в два года не засчитывается в срок отпуска.

При увольнении работнику, не использовавшему ежегодный отпуск, по его желанию предоставляется отпуск с последующим увольнением, за исключением случаев расторжения трудового договора (контракта) в связи с совершением виновных действий.

10.28. В случае переноса отпуска по инициативе Работодателя (руководителя Организации) работнику должен возмещаться материальный ущерб, возникший вследствие этого переноса (разница между стоимостью билетов на транспорт и их сдаточной стоимостью, сумма брони за места в гостинице на период отпуска и другие фактические расходы). Порядок возмещения оговаривается коллективным договором Организации.

10.29. При переезде работника из районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, к новому месту жительства в связи с прекращением трудового договора (контракта) по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда работника и членов его семьи и провоз багажа, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам.

Оплата стоимости провоза багажа производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 августа 1992 г. N 572 "О компенсации расходов, связанных с выездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей":

- 50% - за счет средств бюджетов республик в составе Российской Федерации и бюджетов национально - государственных и административно - территориальных образований, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- 50% - за счет средств Организации, учитываемых при формировании расчетных цен на уголь и продукты его переработки.

11. ЗАНЯТОСТЬ

11.1. Ликвидация Организаций осуществляется в соответствии с "Основными принципами государственной поддержки ликвидации неперспективных и особо убыточных шахт и разрезов угольной промышленности России", утвержденными решением Межведомственной комиссии по социально - экономическим проблемам угледобывающих регионов.

Решение Межведомственной комиссии по социально - экономическим проблемам угледобывающих регионов принимается по каждой ликвидируемой Организации с учетом предложений, вносимых Минтопэнерго России и Профсоюзом.

11.2. Работодатель (руководитель Организации) не допускает необоснованного сокращения численности работников. Мероприятия, связанные с сокращением численности работников, согласовываются с соответствующим органом Профсоюза.

11.3. В случае ликвидации Организации трудоустройство и меры социальной защиты

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотретьших на сайте [канадские дома](#).

высвобождаемых работников осуществляются совместно Работодателем (руководителем Организации), администрацией района, города, области (края), соответствующим органом службы занятости и соответствующим органом Профсоюза.

Массовое высвобождение работников, связанное с рационализацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием Организации или ее структурных подразделений, полной или частичной приостановкой производства по инициативе Работодателя (руководителя Организации), осуществляется лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме соответствующего органа Профсоюза и службы занятости.

Решение о ликвидации и реорганизации акционерного общества согласно ст. ст. 61 и 104 ГК РФ принимается общим собранием акционеров. Началом работ по ликвидации Организации (как технических, так и социальных) является дата утверждения задания на разработку проекта ликвидации Организации, указанная в принятом решении.

На период проведения ликвидационных мероприятий создается ликвидационная комиссия, в состав которой включается представитель Профсоюза.

После принятия решения о ликвидации Организации и издания соответствующего приказа работники увольняются из Организации в связи с ликвидацией и с предоставлением всех льгот и компенсаций. Увольнение работников до издания соответствующего приказа и решения акционеров может осуществляться по сокращению численности или штатов с согласия соответствующего органа Профсоюза.

11.4. Работникам, высвобождаемым из Организаций в связи с их реорганизацией либо с ликвидацией, государством гарантируется в соответствии с действующим законодательством:

а) сохранение на период трудоустройства, но не более чем на три месяца (в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не свыше шести месяцев), средней заработной платы с учетом месячного выходного пособия и непрерывного трудового стажа в соответствии с действующим законодательством;

б) выплата пособия по безработице в течение 12 месяцев в следующих размерах: первые 3 месяца - 75% среднемесячного заработка по последнему месту работы, следующие 4 месяца - 60% и в дальнейшем - 45%, но не ниже минимального размера оплаты труда и не выше уровня средней заработной платы, сложившейся в республике Российской Федерации, крае, области, городах Москве и Санкт - Петербурге, автономной области, автономном округе;

в) женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, выплачиваются ежемесячные компенсационные выплаты в размере, установленном для женщин, состоящих в трудовых отношениях на условиях найма с Организацией и находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста в случае, если на момент увольнения они находились в указанном отпуске;

г) срок выплаты пособия по безработице увеличивается гражданам, выработавшим общий трудовой стаж (25 лет мужчины и 20 лет женщины) или льготный стаж, требуемый для назначения пенсии по нормам Закона РФ "О государственных пенсиях в Российской Федерации", на 2 календарные недели за каждый год работы сверх указанного стажа.

Общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев;

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотревших на сайте [канадские дома](#).

д) при наличии лиц, находящихся на содержании безработного, размер пособия увеличивается на половину минимального размера оплаты труда на каждого из указанных лиц. При этом максимальный размер доплат не может превышать полуторакратной величины установленного законом минимального размера оплаты труда. В случае, если оба родителя являются безработными, увеличение размера пособия на лиц, находящихся на их содержании, производится каждому из родителей.

Местные органы власти могут за счет своего бюджета продлить сроки выплаты пособия по безработице, а работодатели - предоставить работникам, высвобождаемым из Организаций, дополнительную материальную помощь сверх установленной законодательством;

е) увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей с детьми до 14 лет или ребенком - инвалидом до 16 лет допускается только в случае полной ликвидации Организации. При этом указанным женщинам гарантируется обязательное трудоустройство в соответствии с действующим законодательством.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет и высвобождаемым из Организаций в связи с их ликвидацией, гарантируется выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет в размере, предусмотренном для работающих женщин за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации;

ж) помимо этого в мероприятиях по социальной защите высвобождаемых работников, согласованных с соответствующим органом Профсоюза, могут предусматриваться:

- работникам Организаций в регионах, где к заработку установлены районные коэффициенты и северные надбавки, размеры пособий по безработице определяются на период их проживания в этих районах с применением коэффициентов и северных надбавок, установленных в данном регионе;

- перевод высвобождаемых работников с их согласия для работы на другие шахты (предприятия) с полной компенсацией затрат на переезд семьи;

- направление за счет собственника (Организации) на переобучение по новой профессии;

- содействие в трудоустройстве в других отраслях;

- дополнительные компенсации на период переобучения работника по направлению службы занятости;

- по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, уволенным в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата и имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (возрасту), включая пенсию на льготных условиях, с их согласия пенсия оформляется досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством Российской Федерации срока выхода на пенсию.

Расходы, связанные с досрочным выходом на пенсию, осуществляются за счет средств Пенсионного фонда Российской Федерации с последующим возмещением затрат из Фонда занятости Российской Федерации;

- другие меры, включаемые в коллективный договор Организации;

з) за высвобожденными работниками после увольнения сохраняется право на получение жилья или улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, а также право пользования детскими дошкольными учреждениями их детям, до достижения школьного возраста.

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотривших на сайте [канадские дома](#).

11.5. В проекте ликвидации Организации предусматриваются расходы на переселение высвобождаемых работников из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, имеющих на это право в соответствии с действующим законодательством и решениями Межведомственной комиссии по социально - экономическим проблемам угледобывающих регионов.

Предусматривать в проекте ликвидации шахт и разрезов средства на строительство жилых домов и покупку квартир для переселения пенсионеров и работников ликвидируемых шахт и разрезов, проживающих в ветхих жилых домах.

Подлежат переселению жители из домов, находящихся на горном отводе ликвидируемой шахты (разреза) и пришедших в ветхое состояние в результате подрботки их горными работами шахты (разреза), независимо от форм собственности.

Работникам, проработавшим на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля не менее чем пять лет, и молодым специалистам, занятым на таких работах и не имеющим жилья или нуждающимся в улучшении жилищных условий, по согласованию с соответствующим органом Профсоюза предоставляется организацией по добыче (переработке) угля беспроцентная ссуда на срок до пятнадцати лет для приобретения жилья.

11.6. Работникам, высвобождаемым при ликвидации организаций по добыче (переработке) угля, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется:

- материальная помощь (за счет средств ликвидируемых Организаций) для самостоятельного поиска нового рабочего места в размере 4-кратного среднемесячного заработка, исчисленного за последние 3 месяца, - работникам, имеющим на день увольнения стаж работы в таких Организациях не менее 5 лет;

- жилье по новому месту жительства - работникам, имеющим стаж подземной работы не менее 10-ти лет и достигшим пенсионного возраста.

11.7. Вопросы реорганизации Организаций, предусматривающие высвобождение работников, согласовываются с соответствующим органом Профсоюза.

11.8. При ликвидации Организации требования ее работников (кредиторов) удовлетворяются в очередности, установленной ст. 64 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации.

11.9. В случае ликвидации более двух Организаций и создания для этого на территориальном уровне структурной единицы по управлению этим процессом включать в состав дирекции (отдела) по социальной защите высвобождаемых работников представителей Профсоюза ликвидируемых Организаций.

12. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. Работодатель (руководитель Организации) не препятствует деятельности органов Профсоюза в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.96 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими действующими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставом Профсоюза, настоящим

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотревших на сайте [канадские дома](#).

Соглашением и региональным, территориальным соглашениями, коллективным договором.

Представители Профсоюза вправе беспрепятственно посещать рабочие места Организаций.

12.2. Работодатель (руководитель Организации) обязан предоставить соответствующему выборному органу Профсоюза в бесплатное пользование необходимые помещения со всем оборудованием (включая оргтехнику), отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников, а также транспортные средства и средства связи.

12.3. Представители Работодателя, а также Работодатели (руководители Организаций) по требованию соответствующих органов Профсоюза представляют им информацию о производственной, коммерческой и иной деятельности Организаций в соответствии с действующим законодательством, а соответствующий орган Профсоюза несет ответственность за разглашение предоставленной информации, содержащей государственную и коммерческую тайны.

12.4. Члены органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка по месту работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, совещаний, созываемых органами Профсоюза, и в работе их выборных органов, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

12.5. Соответствующий орган Профсоюза (в пределах своей компетенции) контролирует соблюдение законодательства по охране труда и может организовать проведение независимой экспертизы (аттестации) рабочих мест и оборудования на предмет их соответствия нормам охраны труда.

12.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, руководитель Организации ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Руководитель Организации не вправе задерживать перечисление указанных средств. Размер пени за задержку перечисления взносов может предусматриваться коллективным договором.

12.7. Не допускается увольнение по инициативе Работодателя (руководителя Организации) бывших профсоюзных работников в течение 2 лет со дня прекращения их выборных полномочий, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

12.8. Избранным от Профсоюза членам комиссий, уполномоченным участвовать в работе по подготовке и заключению Тарифного соглашения, региональных, территориальных соглашений, коллективных договоров, и приглашенным Сторонами специалистам все затраты компенсируются Организацией (независимо от форм собственности) в соответствии с действующим законодательством. В коллективном договоре могут предусматриваться возмещения других затрат, понесенных участниками переговоров.

12.9. Работники, избранные в состав комиссий Профсоюза по охране труда и контролю за деятельностью администрации Организации и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, уволены, подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия органа, их избравшего.

Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав этих комиссий, не допускается без согласования с соответствующим органом Профсоюза в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотривших на сайте [канадские дома](#).

12.10. Работодатели (руководители Организаций) отчисляют денежные средства соответствующим органам Профсоюза на культурно - массовую и физкультурную работу. Размеры и порядок отчислений оговариваются региональным, территориальным соглашениями, колдоговором.

12.11. За работниками, участвующими в заседаниях комиссий по трудовым спорам, в судебных заседаниях в качестве свидетелей, истцов, экспертов, ответчиков или их представителей по вопросам, связанным с разрешением трудовых споров, применением норм Соглашения и коллективных договоров, сохраняется средний заработок по основному месту работы за все дни участия в работе суда, независимо от того, в рабочий или выходной день проходило заседание суда.

12.12. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в органы Профсоюза, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

12.13. Работодатель (руководитель Организации) сохраняет за освобожденными выборными и наемными работниками Профсоюза все социальные гарантии и льготы, оговоренные в настоящем Соглашении.

12.14. В проекты ликвидируемых Организаций включаются расходы, связанные с обеспечением социальной защиты председателей, их заместителей и наемных работников органов Профсоюза данной Организации в соответствии с настоящим Соглашением.

Независимый профсоюз

горняков России,

Председатель

А.А.СЕРГЕЕВ

23 марта 1999 года

Министерство

топлива и энергетики

Российской Федерации,

Министр

С.В.ГЕНЕРАЛОВ

31 марта 1999 года

Комитет по угольной

промышленности

при Министерстве

топлива и энергетики

Российской Федерации,

Руководитель

А.Г.САЛАМАТИН

31 марта 1999 года

Союз промышленников

и предпринимателей

угольной отрасли,

Президент

Ю.Н.МАЛЬШЕВ

23 марта 1999 года

Соглашение не противоречит законодательству Российской Федерации и зарегистрировано.
Регистрационный N 4109-ВЯ.

Заместитель Министра труда

и социального развития

Российской Федерации

В.А.ЯНВАРЕВ

21 июня 1999 года

Приложение

к Тарифному соглашению

ПЕРЕЧНИ ТЯЖЕЛЫХ РАБОТ И РАБОТ С ОПАСНЫМИ И (ИЛИ) ВРЕДНЫМИ

Не официальная версия документа (однако достоверная) бесплатно предоставляется клиентам компании ДревГрад смотревших на сайте [канадские дома](#).

УСЛОВИЯМИ ТРУДА ПО ДОБЫЧЕ УГЛЯ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ТРУД РАБОТНИКОВ ОПЛАЧИВАЕТСЯ ПО ПОВЫШЕННЫМ ЧАСОВЫМ ТАРИФНЫМ СТАВКАМ И ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ И РАБОТАХ С ОПАСНЫМИ И (ИЛИ) ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ПОВЫШЕННЫЕ ЧАСОВЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ И ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

ПЕРЕЧЕНЬ ТЯЖЕЛЫХ РАБОТ И РАБОТ С ОПАСНЫМИ И (ИЛИ) ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА ПО ДОБЫЧЕ УГЛЯ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ТРУД РАБОТНИКОВ ОПЛАЧИВАЕТСЯ ПО ПОВЫШЕННЫМ ЧАСОВЫМ ТАРИФНЫМ СТАВКАМ И ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ

Подземные работы в действующих угольных и сланцевых шахтах

А. По первой группе тарифных ставок оплачиваются работы, выполняемые:

1. В очистных забоях на пластах:

- а) опасных по внезапным выбросам угля и газа или горным ударам;
- б) мощностью 0,8 метра и менее;
- в) с углом падения 35 градусов и более;
- г) с температурой вмещающих пород +30 градусов по Цельсию и выше.

2. В забоях подготовительных и горно - капитальных выработок:

- а) проводимых по пластам, опасным по внезапным выбросам угля, породы и газа или горным ударам;
- б) проводимых широким ходом по пластам мощностью 0,8 метра и менее;
- в) с углом наклона пласта 35 градусов и более;
- г) с температурой вмещающих пород +30 градусов по Цельсию и выше;
- д) с суффлярным выделением метана.

3. В забоях на проходке вертикальных и наклонных (с углом наклона 35 градусов и более) стволов.

Б. По второй группе тарифных ставок оплачиваются работы, выполняемые:

1. В очистных забоях на пластах, опасных по внезапным выбросам угля и газа или горным ударам:

- а) с температурой вмещающих пород +30 градусов по Цельсию и выше;
- б) на пластах мощностью 0,8 метра и менее при выделении воды.

2. В забоях подготовительных и горно - капитальных выработок, проводимых по пластам,

опасным по внезапным выбросам угля, породы и газа или горным ударам:

- а) с температурой вмещающих пород +30 градусов по Цельсию и выше;
- б) мощностью 0,8 метра и менее (широким ходом) при выделении воды.

Работы в действующих угольных и сланцевых разрезах

Работы на глубине 150 метров и более.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ И РАБОТАХ С ОПАСНЫМИ И (ИЛИ) ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ПОВЫШЕННЫЕ ЧАСОВЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ И ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

На добыче угля подземным способом

1. Рабочие, занятые в очистных, подготовительных и горно - капитальных забоях, отнесенных к забоям с тяжелыми работами и работами с опасными и (или) вредными условиями труда, следующих профессий:

- горномонтажник подземный;
- горнорабочий очистного забоя;
- забойщик на отбойных молотках;
- мастер - взрывник (подземный);
- машинист буровой установки (подземный), выполняющий работы непосредственно в указанных забоях;
- машинист горных выемочных машин;
- машинист подземных установок, занятых на обслуживании конвейеров в печах, просеках, в подготовительных и горно - капитальных забоях, на погрузочных пунктах;
- проходчик;
- электрослесарь подземный.

2. Руководители и специалисты, занятые на шахтах, опасных по внезапным выбросам, сверхкатегорных и III категории по газу на участках по добыче угля, подготовительных и горно - капитальных работ, вентиляции и техники безопасности, постоянно занятые на подземных работах или связанные с этими работами.

На добыче угля открытым способом

Рабочие всех профессий, выполняющие работы в действующих разрезах на глубине 150 метров и более.