



**Отраслевое Соглашение
между Свердловской областной организацией
Горно-металлургического профсоюза России,
Региональным объединением работодателей
«Свердловский областной Союз промышленников и
предпринимателей» и Министерством промышленности и
науки Свердловской области на 2014-2016 годы
(по горно-металлургическому комплексу Свердловской
области)**



ПРАВИТЕЛЬСТВО
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Фурманова ул., д. 107,
Екатеринбург, 620144
Тел./факс: (343) 312-00-18
E-mail: dtzn@egov66.ru

04.09.2014 № 4408

На № _____ от _____

УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ

отраслевого соглашения между Свердловской областной организацией Горно-металлургического профсоюза России, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Министерством промышленности и науки Свердловской области на 2014-2016 годы

Сообщаем, что отраслевое соглашение между Свердловской областной организацией Горно-металлургического профсоюза России, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Министерством промышленности и науки Свердловской области на 2014-2016 годы зарегистрировано 03 сентября 2014 года, регистрационный номер – 08-О.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Директор Департамента

Д.А. Антонов

Мария Андреевна Жукова
(343) 312-00-18 (доб. 145)

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

на 2014-2016 годы

подписали:

от профсоюза:

от исполнительного органа власти:


_____ В.Н. Кусков
15 августа 2014 года



_____ Для В.Я. Тюменцев
документов
15 августа 2014 года


от работодателя:

Вице - Президент РОР «Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей»


_____ А.В. Сысоев
_____ 2014 года


**Зарегистрировано
Департаментом по труду и занятости
населения Свердловской области**

_____ 2014года, № _____

**Директор Департамента
по труду и занятости населения
Свердловской области**

Д.А. Антонов

Зарегистрировано
Департаментом по труду и занятости
населения Свердловской области
«03» сентября 2014 г.
Запись за № 03-0

**Отраслевое Соглашение
между Свердловской областной организацией
Горно-металлургического профсоюза России,
Региональным объединением работодателей
«Свердловский областной Союз промышленников и
предпринимателей» и Министерством промышленности и
науки Свердловской области на 2014 – 2016 гг.
(по горно-металлургическому комплексу Свердловской
области)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено между Свердловской областной организацией Горно-металлургического профсоюза России (далее - Профсоюз), представляющей интересы работников горно-металлургического комплекса Свердловской области, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» (далее - Союз работодателей, СОСПП), представляющим интересы работодателей горно-металлургического комплекса Свердловской области и Министерством промышленности и науки Свердловской области (далее - Министерство).

1.2. Настоящее Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения работников и работодателей, устанавливающий нормы оплаты и другие условия труда, в том числе социальные гарантии, льготы для работников, а также фиксирующий обязательства органа государственной власти, выступающего стороной Соглашения.

1.3. Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей» и иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, Уставами Горно-металлургического профсоюза России и регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Свердловской области».

1.4. Соглашение основано на договоренностях сторон, законодательных и нормативно-правовых актах, действующих на территории Российской Федерации, а также Конвенциях Международной организации труда (МОТ), ратифицированных Российской Федерацией.

1.5. Соглашение имеет своей целью развитие социального партнерства в горно-металлургическом комплексе Свердловской области, как системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в том числе стимулирования эффективности труда, повышения безопасности условий производства и обеспечения охраны труда.

1.6. Соглашение заключено на 2014 - 2016 годы, вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

1.7. Действие Соглашения распространяется:

- на работодателей горно-металлургического комплекса Свердловской области (далее – Работодатели), являющихся членами СОСПП на момент подписания настоящего Соглашения, либо вошедших в Союз работодателей в период действия Соглашения, а также присоединившихся к нему после его заключения. Прекращение членства в Союзе работодателей не освобождает Работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства;

- на работников организаций, в которых действуют коллективные договоры (далее – Работники), заключенные с Работодателями первичными профсоюзными организациями Горно-металлургического профсоюза России (далее – ГМПР);

- на Министерство в пределах взятых им на себя обязательств.

1.8. Положения Соглашения обязательны при заключении коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров, а также при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

1.9. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, его заключения, изменения и дополнения, а также для организации контроля над выполнением Соглашения и предварительного рассмотрения коллективных трудовых споров по поводу его заключения или изменения стороны социального партнерства (далее – Стороны) на равноправной основе своими решениями образовали Отраслевую тарифную комиссию по регулированию социально трудовых отношений по горно-металлургическому комплексу Свердловской области (далее – Комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Положение о Комиссии в приложении № 1.

1.10. Стороны в период действия Соглашения имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению. Изменения и дополнения к Соглашению производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) для его заключения.

Информирование организаций горно-металлургического комплекса об изменениях и дополнениях данного Соглашения осуществляется сторонами, его подписавшими.

1.11. В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене форм собственности или собственника имущества организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При создании дочерних обществ на базе структурных подразделений работодатель основной организации содействует сохранению условий коллективного договора основной организации в коллективном договоре дочернего общества.

1.12. На организации, деятельность которых осуществляется в соответствии с законодательством о банкротстве, действие Соглашения распространяется только в той части, которая не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

1.13. Если Работодатель, не участвовавший в заключении настоящего Соглашения, в течение 30 календарных дней со дня получения официального предложения о присоединении к Соглашению не представил в Комиссию письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на этого Работодателя со дня официального опубликования Соглашения.

1.14. Текст Соглашения публикуется в газете Свердловского областного комитета ГМПР «Уральский металлург», размещается на сайтах ГМПР и СОСПП, областных средствах массовой информации.

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

2. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА.

2.1. Стороны совместно:

2.1.1. Содействуют экономическому росту и повышению конкурентоспособности продукции, в том числе путем:

- создания условий и стимулов для модернизации и диверсификации производства товаров и услуг;
- внедрения эффективных механизмов стимулирования инвестиций и новаций;
- проведения структурных реформ и содействия модернизации отраслей экономики;
- создания высокопроизводительных и модернизации существующих рабочих мест;
- выявления и распространения лучших достижений в изобретательстве и рационализации в организациях отрасли, создания новых технологий;

- социальной адаптации работников в условиях реструктуризации и модернизации производства;

- реализации Указа Президента Российской Федерации от 7.05.2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» в части увеличения к 2018 году производительности труда в 1,5 раза относительно уровня 2011 года.

2.1.2. Осуществляют совместные мероприятия по обеспечению контроля над соблюдением законодательства в области социально-трудовых отношений при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реструктуризации.

2.1.3. Проводят подготовку и проведение профессиональных праздников «День металлурга», «День шахтера».

2.1.4. В целях повышения эффективности работы организации, развития творческой активности работников, повышения производительности труда, использования внутризаводских резервов проводят производственно-экономическое соревнование в организациях отрасли.

2.1.5. Проводят конкурсы профессионального мастерства среди работников.

2.2. Министерство:

2.2.1. Систематически анализирует состояние дел и прогнозирует экономическую ситуацию в отрасли, содействует производственной кооперации между организациями отрасли, а также с организациями других отраслей промышленности.

2.2.2. Организует разработку и реализацию областных программ и планов мероприятий по развитию горно-металлургической отрасли по приоритетным направлениям, разрабатывает предложения по определению методов и форм их финансирования.

2.2.3. Участвует в формировании механизмов и в осуществлении мер государственной поддержки организаций отрасли в соответствии с областными и федеральными нормативными актами.

2.2.4. Принимает необходимые меры для привлечения инвестиций в горно-металлургический комплекс и оказывает в пределах своих полномочий содействие в реализации инвестиционных проектов в организациях отрасли.

2.2.5. Содействует техническому перевооружению и реконструкции хозяйствующих субъектов, освоению и выпуску конкурентоспособной продукции, внедрению новых ресурсо- и энергосберегающих технологий.

2.2.6. Готовит предложения по совершенствованию системы отраслевого и межотраслевого управления, регулированию взаимоотношений исполнительных органов государственной власти Свердловской области с органами управления хозяйствующих субъектов, с собственниками и держателями пакетов акций.

2.3. Работодатели:

2.3.1. Обеспечивают дальнейшее развитие технического творчества, направленного на активный поиск резервов производства, обновление и

модернизацию основных фондов, экономию энергоресурсов, обеспечение улучшений условий и охраны труда, разрабатывают и внедряют мероприятия по повышению мотивации труда.

Принимают необходимые меры по увеличению объемов производства, повышению качества и конкурентоспособности продукции (работ, услуг) за счет роста производительности труда, внедрения новых технологий и техники, передового опыта, эффективной организации производства, труда и управления, разрабатывают и внедряют программы энергосбережения, проводят энергетические обследования в организациях. Обеспечивают разработку соответствующих планов, программ технического перевооружения.

2.3.2. Обеспечивают оптимальный уровень прибыли, главного стимула труда и основного показателя эффективности производства и результатов хозяйственной деятельности.

2.3.3. Определяют в коллективном договоре организации наиболее важные вопросы производственной деятельности, а также обеспечивают выделение финансовых средств на развитие производства, социальные выплаты и программы.

2.3.4. Предоставляют первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения заключенных коллективных договоров.

2.3.5. Предусматривают экономическое обучение, повышение квалификации работников организации и финансовое обеспечение реализации соответствующих учебных программ.

2.3.6. Обеспечивают эффективное использование производственных мощностей организаций горно-металлургического комплекса с целью повышения экономических показателей деятельности организаций отрасли и обеспечения реализации социальных программ.

2.3.7. Участвуют в государственных программах оказания поддержки организациям и в программах социальной поддержки работников.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. Содействует выполнению производственно-экономических планов, росту эффективности производства.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Работодатели:

3.1.1. Для обеспечения занятости работников отрасли работодатель:

- заблаговременно, как можно раньше, но не менее 2-х месяцев, информирует выборный орган первичной профсоюзной организации о плановых мероприятиях, влекущих сокращение численности или штата работников, для проведения взаимных консультаций по трудоустройству и обеспечению гарантий увольняемым работникам;

-совместно с профсоюзом и с учетом Рекомендаций по обеспечению взаимодействия социальных партнеров в области регулирования социально-трудовых отношений в условиях экономического кризиса, принятых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, разрабатывает и участвует в реализации региональных и иных программ поддержки занятости с учетом стратегического развития организаций горно-металлургического комплекса Свердловской области.

3.1.2. Сокращение численности или штата работников.

3.1.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, а также о предстоящем массовом увольнении работодатель осуществляет необходимые процедуры по своевременному предупреждению работника и выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящих увольнениях в соответствии с ТК РФ и п.2 ст.25 Федерального закона от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», а также информирует их о причинах принятого решения.

3.1.2.2. Критерием массового увольнения работников по инициативе работодателя считать:

- для организаций со списочной численностью работников до 1000 человек включительно:

За период времени	30 дней	60 дней	90 дней
Доля увольняемых от общей численности работников не должна быть более	5%	10%	15%

- для организаций со списочной численностью работников свыше 1000 человек:

За период времени	30 дней	90 дней	180 дней
Доля увольняемых от общей численности работников не должна быть более	5%	10%	15%

3.1.3. При сокращении численности или штата работников работодатель воздерживается от увольнения работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию.

3.1.4. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом финансово-экономического состояния организации разрабатывает программу социальной адаптации работников, подлежащих сокращению.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в коллективных договорах и иных соглашениях может предусматриваться выплата единовременных пособий, предоставление других социальных льгот и гарантий сверх установленных законодательством.

3.1.5. Коллективным договором могут предусматриваться категории работников организации, помимо предусмотренных ТК РФ, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

3.1.6. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства и снижения уровня безработицы Работодатели по согласованию с профсоюзными комитетами разрабатывают мероприятия по:

- корректировке графика работ;
- введению режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев;
- временному прекращению приема новых работников;
- предоставлению желающим отпусков без сохранения заработной платы (по личному заявлению);
- переводу на работу, с согласия работника, в другие подразделения и организации, в том числе подсобные хозяйства с сезонным характером работы;
- организации переподготовки кадров;
- стимулированию работников, имеющих право на пенсию, к расторжению трудового договора по соглашению сторон;

3.1.7. Содействуют повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

Женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, проходят, с их согласия, обучение с целью повышения квалификации или переподготовку.

На время повышения квалификации и переподготовки женщинам выплачивается средняя заработная плата.

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Участвует в разработке проектов коллективных договоров, осуществляет контроль над их выполнением, исполнением законодательных и нормативных актов о труде.

3.2.2. Бесплатно консультирует и оказывает правовую помощь членам профсоюза, профсоюзным организациям по вопросам трудового и гражданского законодательства, занятости, предоставления льгот и гарантий высвобождаемым работникам.

3.2.3. Добивается привлечения к ответственности должностных лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты.

3.2.4. Регулярно информирует профсоюзные организации об изменениях законодательства, в том числе по вопросам занятости.

3.2.5. Осуществляет профсоюзный мониторинг ситуации на рынке труда с целью сохранения рабочих мест и предотвращения массовых увольнений.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Работодатели:

4.1.1. Устанавливают сокращенную рабочую неделю для отдельных категорий работников, определенных законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

4.1.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

4.1.3. Порядок проведения, учета и оплаты времени, затрачиваемого на выдачу перед началом работы предсменных заданий, раскомандировки (выдачу нарядов) и проведение инструктажей, определяется коллективным договором или иным локальным нормативным актом.

4.1.4. В случае необходимости доставки работников к рабочему месту и обратно по территории организации порядок и условия такой доставки определяют правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.5. На непрерывно действующих производствах, а также в отдельных цехах, участках, старательских артелях по добыче драгоценных металлов, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена для отдельных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускают, с учетом мнения профсоюзного комитета организации, введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, полгода) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для

учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 3 (три) месяца.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка

В старательских артелях по добыче драгоценных металлов время работы работников за промысловый сезон не должно превышать учетную годовую норму часов.

4.1.6. Для производства сверхурочных работ во вредных и (или) опасных условиях труда преимущественно привлекают работников, имеющих стаж работы по данной специальности не менее полугода.

4.1.7. Коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, определяют порядок взаимодействия с работниками в случае возникновения простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Положения 4.1.8. и 4.1.9 в Приложении №2

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Осуществляет контроль над соблюдением законодательства, иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, по продолжительности рабочего времени.

4.2.2. Оказывает бесплатные консультации и правовую помощь работникам – членам профсоюза.

5. ОТПУСКА.

5.1. Работодатели:

5.1.1. Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.2. Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска по графику, утвержденному Работодателем в порядке, установленном законодательством, и учитывающему технологические особенности, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме, не позднее, чем за две недели до его начала.

5.1.3. Предоставляют по желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск, который может делиться на части, при этом продолжительность хотя бы одной из них должна быть не менее 14 календарных дней.

5.1.4. Включают в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года

5.1.5. Производят оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.1.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику могут предоставить и до истечения шести месяцев.

5.1.7. Предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам продолжительностью 28 календарных дней. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Положения 5.1.8 и 5.1.9 в Приложении №2

5.1.10. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, могут предоставлять на условиях, определяемых коллективным договором:

- дополнительные отпуска работницам, воспитывающих детей дошкольного возраста, на количество дней, определяемых коллективным договором, с учетом количества детей.

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

- особые условия труда для беременных и дополнительные перерывы или сокращенный рабочий день с оплатой по среднему заработку для кормления детей, определяемые коллективным договором;

- беременным женщинам по ее желанию дополнительный отпуск за два месяца до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам;

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, в удобное для них время и определяемые коллективным договором дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

5.1.11. Выплачивают при увольнении работнику денежную компенсацию за неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут предоставлять с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.1.12. Предоставляют отпуск без сохранения заработной платы работнику только по его личному письменному заявлению и оформляют приказом (распоряжением).

5.1.13. Могут заменять часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по письменному заявлению работника денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Осуществляет контроль над соблюдением законодательства, иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, по предоставлению отпусков.

5.2.2. Оказывает бесплатные консультации и правовую помощь работникам – членам профсоюза.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Стороны совместно:

- реализуют меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы.

6.2. Работодатели определяют системы оплаты труда:

6.2.1. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата производится за индивидуальные и (или) коллективные результаты работы.

6.2.2. Системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливаются с учетом мнения профкома соответствующей первичной профсоюзной организации Профсоюза или по согласованию с ним, если это предусматривается коллективным договором.

6.2.3. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении плановых заданий и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы (продукции) могут

применяться стимулирующие системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год и стаж работы, другие формы материального поощрения.

6.2.4. Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени не может быть ниже 1,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в Свердловской области.

Для работников неосновных видов деятельности коллективным договором могут быть установлены иные значения заработной платы, но не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в Свердловской области.

Положения 6.2.5. и 6.2.6. в Приложении №2

6.2.7. В исключительных случаях, когда экономическое состояние организации не позволяет работодателю обеспечить рост заработной платы, работодатели обязаны представить мотивированное обоснование в обком профсоюза и СОСПП.

6.2.8. Стремятся довести долю постоянной части заработной платы до размера не менее 70 процентов (тарифная ставка/должностной оклад, доплаты за условия труда, многосменный режим работы, по районному коэффициенту и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, доплаты за стаж и другие доплаты, не связанные с результатами труда работника).

6.2.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре.

6.2.10. Коллективным договором могут устанавливаться доплаты за многосменный режим работы.

6.2.11. Оплата каждого часа работы в ночное время производится в повышенном на 40 процентов размере тарифной ставки (оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях, если иные значения (как в сторону увеличения, так и уменьшения) не установлены коллективным договором.

6.2.12. Работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в руднике от ствола к месту работы и обратно устанавливается оплата из расчета применяемой на руднике тарифной ставки горнорабочего подземного 3 разряда.

Коллективным договором может быть предусмотрена такого рода оплата на открытых горных работах.

Порядок учета и определения этого времени устанавливается в организациях коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

6.2.13. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Порядок взаимодействия работника и работодателя в указанных случаях регулируется локальным нормативным актом организации.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства.

6.3. Сроки и формы выплаты заработной платы:

Работодатели выплачивают заработную плату не реже, чем каждые полмесяца по графику, установленному правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором;

6.3.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме. Иные формы выплаты заработной платы применяются в порядке, определенном коллективным договором.

6.3.2. Работодатели обеспечивают своевременную выплату работникам заработной платы. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их одновременно с процентами (денежной компенсацией в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой компенсации определяется коллективным договором (ст. 236 ТК РФ).

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

6.4. Профсоюз:

6.4.1. Осуществляет контроль в сфере оплаты труда над соблюдением законодательства, иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров и соглашений.

6.4.2. Готовит предложения по вопросам оплаты труда в коллективные договоры и отраслевые Соглашения и контролирует их выполнение.

6.5. Министерство:

6.5.1. В рамках реализации данного Соглашения для проведения анализа социально-экономического положения работников организаций горно-металлургического комплекса Свердловской области направляет в адрес сторон социального партнерства по их заявке информацию об уровне заработной платы, численности персонала.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ.

Стороны совместно:

- осуществляют комплекс мер, предусматривающих предоставление работникам льгот, гарантий и материальной поддержки дополнительно к установленным законодательством.

- осуществляют разработку Программ социальной поддержки работников в случае реструктуризации, консервации низкорентабельных и убыточных организаций (производств).

7.1. Работодатели с учетом финансово-экономического состояния предприятия:

7.1.1. Предусматривают в коллективных договорах проведение и финансирование мероприятий по созданию условий для оздоровления и отдыха Работников и членов их семей: выделение льготных путевок в санатории, санатории-профилактории, пансионаты, дома отдыха, детские оздоровительные учреждения;

7.1.2. Осуществляют согласно Закону обязательное социальное страхование работников, используют негосударственные формы медицинского и пенсионного страхования, создают условия для эффективного действия системы пенсионного, медицинского и социального страхования.

Содействуют реализации Федерального закона от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

7.1.3. Оказывают финансовую помощь неработающим ветеранам-пенсионерам, обеспечивают включение в коллективный договор мероприятий по социальной поддержке пенсионеров и инвалидов, нуждающихся в помощи, тех организаций, на которых они прекратили свою деятельность в связи с достижением пенсионного возраста и уходом на пенсию; при увольнении в связи с выходом на пенсию (по старости или инвалидности) работнику выплачивается единовременное вознаграждение в размере, установленном коллективным договором. Повышенные размеры вознаграждения устанавливаются в зависимости от стажа работы в

организации (отрасли), присвоенных почетных званий, наличия государственных и отраслевых наград.

Перечень дополнительных льгот и услуг для ветеранов определяется коллективным договором.

7.1.4. Рассматривают возможность выделения средств на оплату медицинских услуг, оказываемых работникам организации (при отсутствии программ добровольного медицинского страхования).

7.1.5. Работникам (матери, отцу или другому лицу, осуществляющему уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трехлетнего возраста, могут выплачивать дополнительные ежемесячные компенсационные выплаты, порядок и размер которых определяется в коллективном договоре.

7.1.6. Могут производить частичную или полную оплату стоимости содержания детей работников в детских дошкольных учреждениях. Категории работников, порядок и размеры оплаты определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.7. Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

7.1.8. Организуют дополнительную диспансеризацию работников предприятий в лечебных муниципальных учреждениях согласно федеральному и областному законодательству.

7.1.9. Обеспечивают дополнительную иммунизацию, вакцино-профилактику работников за счет средств организации, проводят работу по предупреждению наркомании и алкоголизма среди работников.

7.1.10. Способствуют формированию у работников культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению ВИЧ, наркомании и алкоголизма среди работников организаций.

7.1.11. Выплачивают работнику (одному из родителей) в связи с рождением ребенка единовременную материальную помощь. Порядок выплаты и размер материальной помощи определяются коллективным договором.

7.1.13. Выделение путевок работникам, представление работников к награждению, включение в списки для предоставления жилья, а также предоставление других социальных льгот и преференций для работников производят с учетом мнения Профсоюзного комитета органа первичной профсоюзной организации ГМПР согласно положениям коллективного договора.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Осуществляет контроль над реализацией льгот и гарантий различным категориям работников и ветеранам.

7.2.2. Способствует проведению дополнительной диспансеризации работников организаций.

7.2.3. Осуществляет контроль над расходованием средств обязательного социального страхования, в том числе через своих представителей в комиссиях по социальному страхованию.

7.2.4. Организует обучение, информирование профсоюзного актива, работодателей по действующему пенсионному законодательству, социальному и медицинскому страхованию, о правах застрахованных работников, в том числе через средства массовой информации профсоюзных организаций.

7.3. Министерство:

7.3.1. Осуществляет в пределах предоставленных полномочий контроль над выполнением работодателями установленных законодательством гарантий и льгот работникам и их семьям.

8. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.

Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников предусматривает совместные действия работодателей и выборных органов Профсоюза по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организацию производственного и профсоюзного контроля над условиями и охраной труда на рабочих местах.

8.1. Работодатели совместно с выборными органами Профсоюза обязуются:

8.1.1. Осуществлять контроль состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.2. Включать в коллективные договоры раздел «Охрана труда» и/или разрабатывать ежегодное Соглашение по охране труда, являющееся приложением к коллективному договору. Не реже одного раза в полугодие осуществлять подведение итогов выполнения мероприятий Соглашения по охране труда.

8.1.3. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда и организовывать их работу.

8.1.4. Создавать совместные комиссии для контроля качества приобретаемых средств индивидуальной защиты.

8.1.5. Проводить смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

8.1.6. Организовывать расследование и учет несчастных случаев в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

8.2. Работодатели обязуются:

8.2.1. Создавать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.2.2. Обеспечивать выполнение законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, соблюдение режима труда и отдыха работников.

8.2.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в т.ч. эффективное использование средств на предупредительные мероприятия по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.2.4. Проводить специальную оценку условий труда в сроки и в порядке, в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ от 28 декабря 2013 года, при необходимости проводить обучение членов комиссии.

8.2.5. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, предсменные медицинские осмотры работников, занятых на работах, при выполнении которых проводятся обязательные медицинские осмотры, в соответствии с утвержденным законодательством Российской Федерации перечнем, порядок которых устанавливается локальными нормативными актами организации.

Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному из-за отсутствия соответствующей работы, могут производиться выплаты из расчета величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области за соответствующий период.

Выплаты производятся за все время отстранения, но не более указанного срока.

8.2.6. Для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда выделять средства в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции. План мероприятий и смета расходов на улучшение условий и охраны труда ежегодно утверждаются работодателем с согласованием профсоюзной организации.

8.2.7. Своевременно разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, проводить ознакомление работников с требованиями по охране труда.

8.2.8. Информировать работника об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, льготах и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.2.9. При необходимости, с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации проводить алкотестирование и

наркотестирование работников, эксплуатирующих опасные производственные объекты. Порядок проведения данных мероприятий определяется коллективным договором.

8.2.10. Обеспечивать работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными в установленном порядке Типовыми отраслевыми нормами, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам, а также за счет собственных средств обеспечить хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты. Виды спецодежды, спецобуви и других СИЗ, выдаваемые сверх установленных норм, определяются коллективным договором (соглашением по охране труда) или локальным нормативным актом;

8.2.11. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организации в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются помещения: санитарно-бытовые, для приема пищи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое;

8.2.12. Создавать в соответствии с требованиями Приказа Минздравсоцразвития России от 13.11.2012 г. № 911н «Об утверждении порядка оказания медицинской помощи при острых и хронических профессиональных заболеваниях» врачебные (фельдшерские) здравпункты.

8.2.13. Обеспечивать обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда, создавать необходимые условия для выполнения ими общественных обязанностей.

8.2.14. В работе комиссии по проверке знаний требований охраны труда могут принимать участие представители выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников данной организации.

8.2.15. Предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля информацию, необходимую для осуществления ими своих полномочий;

8.2.16. Обеспечивать беспрепятственный допуск в организации технических инспекторов труда Профсоюза при наличии у них соответствующего удостоверения для проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.2.17. В недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений в сфере охраны труда сообщать в выборный орган первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения этого требования и принятых мерах.

8.2.18. Привлекать технического инспектора труда (уполномоченного по охране труда) к работе комиссии по испытаниям и приему вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых производственных объектов

(средств производства), а также по приемке спецодежды и СИЗ в качестве независимого эксперта.

8.2.19. При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение суток направить извещение по установленной форме в Профсоюз.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. В пределах своих полномочий способствовать формированию в коллективе ответственной позиции в вопросах соблюдения трудовой дисциплины, требований охраны и безопасности труда, неукоснительного выполнения инструкций по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.

8.3.2. Осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда через техническую инспекцию труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, представителей профсоюзных организаций в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда организаций, действующих на основании законодательства и соответствующих положений. При выявлении нарушений, создающих угрозу жизни и здоровью работников, выборный орган первичной профсоюзной организации, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, технические инспекторы труда Профсоюза вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений;

8.3.3. В целях осуществления общественного контроля проводить выборы уполномоченных по охране труда и организовывать их деятельность в соответствии с «Положением об уполномоченном по охране труда ГМПП»;

8.3.4. Инициировать обучение уполномоченных и представителей профсоюза комитета (комиссии) по охране труда, проведение внутризаводского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.

Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 30 лет.

Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон в области реализации молодежной политики является:

– закрепление молодых работников в организациях, содействие повышению их профессиональной квалификации, производительности труда, карьерному росту и их социальной защищенности.

– повышение профессионального мастерства и развитие творческой активности молодежи;

– поддержка молодых семей.

9.1. Стороны совместно:

9.1.1. Реализуют проекты, направленные на повышение имиджа рабочих профессий.

9.1.2. Создают условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

9.1.3. Разрабатывают и реализуют отдельные социальные корпоративные программы для молодых работников в возрасте до 35 лет.

9.2. Работодатели:

9.2.1. В организациях отрасли совместно с первичными организациями профсоюза в соответствии с потребностями организации и планами комплектования кадров разрабатывают в коллективных договорах разделы «Работа с молодежью», предусматривая в них:

- разработку комплексных молодежных программ и обеспечение их выполнения;

- создание общественных советов (комиссий) молодых работников;

- ежегодное квотирование рабочих мест для окончивших общеобразовательные, специальные учебные заведения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также ранее работавших в организации после прохождения ими военной службы по призыву;

- оказание мер социальной поддержки, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

9.2.2. В целях повышения качества подготовки молодых специалистов, с учетом мнения профсоюзного комитета организации и при наличии финансовой возможности:

- предоставляют безвозмездно образовательным организациям неиспользуемые производственные мощности и оборудование;

- проводят стажировку преподавателей спецдисциплин на производстве;

- оказывают помощь в оздоровлении и организации досуга лицам, с которыми оформлен ученический договор;

- предоставляют молодым работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования и работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с действующим законодательством;

- устанавливают именные стипендии лучшим обучающимся, с которыми в соответствии с ТК РФ организация заключила ученические договоры.

9.2.3. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации могут:

- создавать молодежные советы и содействовать их работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;

- создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности;
- проводить для молодых работников профильные научно-прикладные конференции по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций;
- организовывать наставничество.

9.2.4. Принимают на производственную практику учащихся и студентов и оплачивают время работы тем из них, с которыми оформлены трудовые отношения.

9.2.5. Поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в общественной деятельности организации.

9.3. Профсоюз:

9.3.1. Оказывает содействие в создании и деятельности комиссий профкомов по работе с молодежью и координирует их работу.

9.3.2. Осуществляет контроль над соблюдением трудового законодательства и содействие в решении трудовых и социальных проблем молодежи.

9.3.3. Принимает участие в подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства среди молодых работников.

9.3.4. Содействует массовому привлечению молодых работников и членов их семей к занятиям физической культурой, спортом, художественным творчеством.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ЖЕНЩИНАМ.

10.1 Стороны совместно:

10.1.1. Продолжают реализацию политики по формированию правовой, социально-экономической, нравственной среды и культуры здорового образа жизни, направленных на повышение качества жизни семьи и оказание поддержки материнству и детству;

10.1.2. Разрабатывают правила должностного и профессионального продвижения работников с учетом гендерного подхода, в том числе разрабатывают меры по профессиональной адаптации женщин после выхода из отпуска по беременности и родам.

10.1.3. Способствуют созданию оптимальных условий для реализации женщинами – работницами своей репродуктивной функции через создание благоприятных условий труда для женщин, состоящих на учете по беременности.

10.1.4. Обеспечивают меры по сохранению в организации квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы в условиях временного сокращения (спада) производства.

10.1.5. В целях усиления социальной защиты женщин формируют соответствующий раздел в коллективном договоре организации.

10.1.6. Участвуют в мероприятиях, проводимых в рамках Соглашения между Свердловской областной организацией ГМПР и Уполномоченным по правам человека Свердловской области о сотрудничестве в части соблюдения гарантий, предусмотренных законодательством женщинам и женщинам, имеющим детей.

10.1.9. Проводят ежегодные праздничные мероприятия в связи с Международным женским днем 8 Марта и Днем матери (последнее воскресенье ноября).

Расходы на проведение этих мероприятий определяются коллективным договором.

10.2. Профсоюз:

10.2.1. Оказывает содействие в создании и деятельности комиссий профкомов по работе с женщинами и координирует их работу.

10.2.2. Осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и охране труда женщин.

11. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА.

11.1. Стороны совместно:

11.1.1. Развивают социальное партнерство на отраслевом уровне, способствуют заключению коллективных договоров и осуществляют контроль над их выполнением.

11.1.2. Повышают эффективность социального партнерства для выработки совместных решений в сфере актуальных проблем и стратегии социально-экономического развития организаций региона на основе актуальной и объективной информации.

11.1.3. Проверяют текущее состояние в сфере социально – трудовых отношений на соответствие требованиям, выдвинутым сторонами социального партнерства, и предлагают инструменты для обеспечения выполнения и улучшения требований.

11.1.4. Официально информируют друг друга о принимаемых решениях по вопросам, включенным в Соглашение, и по другим социально-экономическим проблемам.

11.1.5. Могут осуществлять совместные социальные проекты за счет собственных средств для решения проблем членов профсоюза.

11.1.6. Способствуют предотвращению и разрешению коллективных трудовых споров.

11.1.7. Обеспечивают реализацию Соглашения.

11.1.8. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки последующих соглашений.

11.2. Работодатели обязуются:

11.2.1. Соблюдать права организаций Профсоюза, предусмотренные ТК РФ, другими законами, нормативными актами, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

11.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.3. Предоставлять представителям профоргана профорганизации информацию, необходимую для коллективных переговоров.

11.2.4. Не вмешиваться в деятельность Профсоюза, не предпринимать попыток повлиять на принятие Работниками, членами профсоюза, профорганами и профорганизациями Профсоюза решений, в частности:

- об организационной структуре профсоюза и его профорганизаций;
- о поддержании или отклонении конкретных кандидатур при формировании профорганов и представителей работников;
- о согласии на избрание на выборную профсоюзную должность или об отказе от нее.

11.2.5. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профорганизаций; предоставлять их органам в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, средства внутренней и междугородней связи, оргтехнику; производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, тиражированием информационных материалов, необходимых для их работы; не ограничивать пользование многотиражной печатью, внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

11.2.6. В коллективном договоре может быть предусмотрено выделение средств выборному органу первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурную работу.

11.2.7. Работодатель распространяет действующие в организации социальные льготы и гарантии, стимулирующие выплаты на освобожденных выборных работников выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определяемом коллективным договором.

Указанные льготы и гарантии могут распространяться на наемных работников выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с коллективным договором.

11.2.8. Сохранять действующий порядок безналичной уплаты членами ГМПР) членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета соответствующих профорганизаций профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов ГМПР на основании личных письменных заявлений, хранящихся в бухгалтерии организации. Перечислять профсоюзные взносы профсоюзному органу одновременно с выплатой заработной платы. Коллективными договорами (соглашениями) может быть предусмотрено безналичное удержание и перечисление

денежных средств на счета профсоюзных органов по письменным заявлениям работников, не являющихся членами ГМПР.

11.2.9. Работников, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, комиссии по трудовым спорам и не освобожденных от основной работы, не подвергать дисциплинарному взысканию и не переводить без их согласия на другую постоянную работу без предварительного согласия соответствующего профоргана.

11.2.10. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, не менее 4-х часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей определяются коллективным договором.

Для участия в качестве делегатов съездов профсоюза, пленумов ЦС ГМПР освобождать участников этих мероприятий от работы на время их созыва, сохранять средний заработок и оплачивать расходы по командировке.

Для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных органов или краткосрочной профсоюзной учебы, освобождать участников этих мероприятий от работы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

11.2.11. В соответствии со статьей 377 ТК РФ оплата труда руководителей выборных органов первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.

12. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ.

12.1. Контроль над выполнением Соглашения осуществляется Сторонами, их представителями, Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу и (или) в Комиссию необходимую для этого информацию.

12.2. Контроль над выполнением Соглашения в организациях, кроме его Сторон и их представителей, осуществляют соответствующие первичные профсоюзные организации и работодатели, которые вправе по всем вопросам, связанным с выполнением Соглашения, обратиться в Свердловский областной комитет ГМПР, в СОСПП и Министерство.

12.3. Стороны договорились довести настоящее Соглашение после его уведомительной регистрации в Департаменте по труду и занятости населения Свердловской области до сведения организаций горно-металлургического комплекса Свердловской области и соответствующих первичных профсоюзных организаций ГМПР через информационный бюллетень, газету «Уральский металлург», издаваемые Профсоюзом, малотиражные средства

информации, издаваемые организациями отрасли, областные средства массовой информации. В этих изданиях помещать информацию о ходе выполнения Соглашения.

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

12.5. При выявлении нарушений по выполнению Соглашения заинтересованная сторона в письменной форме направляет сторонам социального партнерства соответствующее представление. Стороны, не позднее, чем в двухнедельный срок со дня получения таких представлений, обязаны провести взаимные консультации по существу вопроса. При отсутствии согласия, заинтересованная Сторона имеет право инициировать проведение заседания Комиссии. Заседание Комиссии для рассмотрения выявленных нарушений по выполнению Соглашения должно быть проведено не позднее одного месяца с момента обращения заявителя.

Если и в этом случае Стороны не пришли к согласию, составляется протокол разногласий, после чего спорные вопросы разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

**Положение об отраслевой тарифной комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений
по горно-металлургическому комплексу
Свердловской области**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевая тарифная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений по горно-металлургическому комплексу Свердловской области (далее - Комиссия) образована в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений по горно-металлургическому комплексу области, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов соглашений, их заключения и изменения, а также для организации контроля над выполнением соглашений.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, уставом, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, настоящим Положением и заключенными Соглашениями.

1.3. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основным принципами социального партнерства:

- 1.3.1. Равноправие сторон;
- 1.3.2. Уважение и учет интересов сторон;
- 1.3.3. Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 1.3.4. Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 1.3.5. Полномочность представителей сторон;
- 1.3.6. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда
- 1.3.7. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 1.3.8. Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 1.3.9. Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 1.3.10. Контроль над выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- 1.3.11. Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. Достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений;

2.1.2. Содействие коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в Свердловской области.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. Развитие системы социального партнерства между работниками горно-металлургического комплекса Свердловской области (Свердловской областной организацией Горно-металлургического профсоюза России), работодателями горно-металлургического комплекса Свердловской области (Свердловским областным Союзом промышленников и предпринимателей – СОСПП), Министерством промышленности и науки Свердловской области, направленной на динамичное развитие отрасли и обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

2.2.2. Ведение коллективных переговоров и подготовка проектов соглашений между сторонами социального партнерства, образовавших Комиссию;

2.2.3. Содействие присоединению к заключенным соглашениям предприятий, не являющихся членами СОСПП;

2.2.4. Развитие социального партнерства в Свердловской области оказание содействия коллективно-договорному регулированию трудовых отношений на предприятиях горно-металлургического комплекса Свердловской области.

3. НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

3.1. Ведет коллективные переговоры;

3.2. Готовит проект отраслевого соглашения и иных соглашений;

3.3. Заключает и изменяет отраслевое соглашение и иные соглашения;

3.4. Организует контроль над исполнением отраслевого тарифного соглашения и иных соглашений;

3.5. Рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения соглашений;

3.6. Направляет обращения федеральным и региональным органам государственной власти о принятии в установленном порядке нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений, в том числе занятости населения, оплаты труда, доходов и уровня жизни населения, социальной защиты, социального обеспечения и социального страхования, охраны труда, социального партнерства;

3.7. Утверждает регламент Комиссии;

3.8. Создает рабочие группы с привлечением ученых и специалистов;

3.9. Взаимодействует с комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений предприятий, оказывает содействие в их деятельности и развитии социального партнерства на предприятиях области;

3.10. Приглашает для участия в своей работе представителей региональных органов государственной власти, региональных организаций профсоюзов, региональных объединений работодателей, не входящих в состав Комиссии, ученых и специалистов, а также представителей других организаций;

3.11. Получает по договоренности с региональными органами государственной власти Свердловской области информацию о социально-экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения соглашений;

3.12. Участвует в проведении региональных и межрегиональных совещаний, конференций, конгрессов, семинаров по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнерства.

4. СОСТАВ И ФОРМИРОВАНИЕ КОМИССИИ

4.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет Свердловская областная организация Горно-металлургического профсоюза России, интересы работодателей – СОСПП, интересы исполнительной власти - Министерство промышленности и науки Свердловской области.

4.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - 5 человек.

4.3. Свердловская областная организация Горно-металлургического профсоюза России, СОСПП и Министерство промышленности и науки Свердловской области самостоятельно определяют персональный состав своих представителей и порядок их ротации.

4.4. Образую комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

4.4.1. Ведение коллективных переговоров;

4.4.2. Подготовку проектов соглашений;

4.4.3. Заключение и изменение соглашений;

4.4.4. Организацию контроля над выполнением соглашений;

4.4.5. Разрешение коллективных трудовых споров.

4.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии – координатора стороны и его заместителя.

4.6. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой стороны, образовавших Комиссию, или их заместители.

4.7. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию, а в их отсутствие - их заместители.

4.8. Ведут подготовку заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства, образовавших Комиссию (или их заместители), по очереди.

4.9. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссией принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

4.10. Координатор стороны, назначенный председательствующим на заседание Комиссии:

4.10.1. Председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

4.10.2. Обеспечивает взаимодействие сторон и достижение согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии;

4.10.3. Утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий Комиссии и проектов решений Комиссии;

4.10.4. Проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

4.11. Члены Комиссии:

4.11.1. Участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соответствии с регламентом Комиссии, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.11.2. Вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

5.1. Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется сторонами социального партнерства, образовавшими Комиссию.

6. ПЕРСОНАЛЬНЫЙ СОСТАВ ОТРАСЛЕВОЙ ТАРИФНОЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМУ КОМПЛЕКСУ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

№	ФИО	Должность	Статус
Сторона работников			
1	Кусков Валерий Николаевич	Председатель Свердловского обкома профсоюза	Координатор комиссии
2	Подлевских Дмитрий Викторович	Секретарь по правовым и социально-экономическим вопросам обкома профсоюза	Заместитель координатора комиссии

3	Радаев Владимир Григорьевич	Председатель профкома ОАО «ЕвразНТМК»	Член комиссии
4	Горбунов Василий Валентинович	Председатель профкома ОАО «Син ТЗ»	Член комиссии
5	Грачев Владимир Васильевич	Председатель профкома филиала «УАЗ-СУАЛ» ОАО «СУАЛ»	Член комиссии
Сторона работодателей			
1	Сысоев Анатолий Васильевич	Президент ООО «Торговый дом «САВИАК»	Координатор комиссии
2	Кансафарова Татьяна Анасовна	Исполнительный Вице-президент СОСПП	Заместитель Координатора комиссии
3	Пырин Алексей Анатольевич	Директор по персоналу ОАО «ЕвразНТМК»	Член комиссии
4	Велисаров Андрей Викторович	Начальник Управления персоналом ООО «НЛМК-Сорт»	Член комиссии
5	Чувилкин Андрей Васильевич	Заместитель директора по персоналу ООО «УГМК-Холдинг»	Член комиссии
Сторона Министерства			
1	Тюменцев Вячеслав Яковлевич	И.О. Зам. министра промышленности и науки Свердловской области	Координатор комиссии
2	Беляев Сергей Юрьевич	Начальник отдела горно-металлургического комплекса Министерства промышленности и науки Свердловской области	Заместитель Координатора комиссии
3	Агафонов Сергей Александрович	Зам. начальника отдела горно- металлургического комплекса Министерства промышленности и науки Свердловской области	Член комиссии
4	Колобова Елена Владимировна	Начальник отдела государственной службы, кадров, правовой и организационной работы Министерства промышленности и науки Свердловской области	Член комиссии
5	Зырянова Татьяна Анатольевна	Гл. специалист отдела государственной службы, кадров, правовой и организационной работы Министерства промышленности и науки Свердловской области	Член комиссии

**Протокол разногласий на 2014 год (до 31.12.2014г.)
к Отраслевому Соглашению между Свердловской областной организацией Горно-металлургического профсоюза России,
Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и
Министерством промышленности и науки Свердловской области на 2014-2016гг.**

№ п/п	Предложения Свердловской областной организации Горно-металлургического профсоюза России	Предложения Министерства промышленности и науки Свердловской области	Предложения РОР «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей»
Раздел 4 «Рабочее время»			
1.	<p>4.1.8. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Подкласс 3.3 - не более 36 часов в неделю; Подкласс 3.4 - не более 30 часов в неделю; 4 класс (опасные условия труда) - не более 24 часов в неделю.</p> <p>Продолжительность рабочего времени может быть увеличена в порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации не менее чем в двойном размере.</p>		<p>4.1.8. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.</p> <p>Продолжительность рабочего времени может быть увеличена в порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором организации.</p>
2.	<p>4.1.9 Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: При 36 - часовой рабочей неделе- 8 часов;</p>		<p>4.1.9. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: При 36 - часовой рабочей неделе- 8 часов;</p>

	<p>При 30 - часовой рабочей неделе - 6 часов. В порядке, установленном коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени: при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов, <i>кроме подземных работ</i>; при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов</p>		<p>При 30 - часовой рабочей неделе - 6 часов. В порядке, установленном коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени: при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.</p>
Раздел 5. «Отпуска»			
3.	<p>5.1.8. В соответствии со ст. 15 №421 – ФЗ, в случае действия результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, предоставляют ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, продолжительность которого конкретизируется в коллективном договоре.</p>		<p>5.1.8. В соответствии с условиями коллективного договора могут предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.</p>
4.	<p>5.1.9.Предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 подклассов либо опасным условиям труда (4 класс). Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника</p>		<p>5.1.9. Предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 подклассов либо опасным условиям труда (4 класс). Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска</p>

	<p>устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора организации.</p> <p>В порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая минимальную продолжительность может быть заменена денежной компенсацией из расчета двойной оплаты за каждый день.</p> <p><i>Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам на основании перечней профессий и должностей, утверждаемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих размерах:</i></p> <p><i>Подкласс 3.2 - не менее 7 дней;</i> <i>Подкласс 3.3 - не менее 14 дней;</i> <i>Подкласс 3.4 - не менее 21 дня;</i> <i>4 класс (опасные условия труда) – не менее 24 дней.</i></p>		<p>конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора организации.</p> <p>В порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая минимальную продолжительность может быть заменена денежной компенсацией.</p>
Раздел 6. «Оплата труда»			
5.	<p>6.2.5. Обеспечивают в 2014 году сохранение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги по Свердловской области.</p> <p><i>В целях обеспечения сохранения уровня реального содержания заработной платы ежеквартально, в течение года, производят индексацию тарифных ставок и окладов (ст. 134 ТК РФ) на основе официально устанавливаемого в регионе индекса потребительских цен на квартал. Индексацию тарифных ставок (окладов) в организациях производить одновременно для всех категорий работников нарастающим итогом с</i></p>		<p>6.2.5. Обеспечивают в 2014 году сохранение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги по Свердловской области.</p> <p>Коллективным договором или локальным нормативным актом могут быть определены дифференцированные подходы по категориям персонала и профессиям (должностям) индексации тарифных ставок и окладов.</p>

	<p><i>момента предыдущей индексации. Рост заработной платы за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.</i></p> <p>Коллективным договором могут быть определены дифференцированные подходы по категориям персонала и профессиям (должностям) индексации тарифных ставок и окладов.</p>		
6.	<p>6.2.6. Рост заработной платы работников обеспечивается на основе повышения производительности труда путем повышения технического уровня производства, совершенствования управления, организации труда и производства.</p>		<p>6.2.6. Обеспечивающими факторами, влияющими на рост заработной платы работников организации, являются: безубыточная деятельность организации, наличие источников для повышения заработной платы, сопоставимые темпы роста производительности труда основного производства с ростом заработной платы.</p>

ПОДПИСИ СТОРОН:

От профсоюза (координатор):

Председатель
Свердловской областной организации
Горно-металлургического профсоюза России

В.Н.КУСКОВ




От исполнительного органа власти
(координатор):

Исполняющий обязанности заместителя
Министра промышленности и науки
Свердловской области

В.Я.ТЮМЕНЦЕВ




От работодателя (координатор):

Вице-президент Регионального
объединения работодателей
«Свердловский областной Союз
промышленников и предпринимателей»

А.В.СЫСОЕВ




Оглавление

Отраслевое Соглашение между Свердловской областной организацией Горно-металлургического профсоюза России, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Министерством промышленности и науки Свердловской области на 2014-2016 годы (по горно-металлургическому комплексу Свердловской области).....	1
1. Общие положения.....	4
2. Экономическая политика.....	6
3. Обеспечение занятости.....	8
4. Рабочее время.....	11
5. Отпуска.....	12
6. Оплата труда.....	14
7. Социальные гарантии, обеспечение трудовых прав.....	17
8. Охрана труда, здоровья и окружающей среды.....	19
9. Работа с молодежью.....	22
10. Обеспечение социальных гарантий женщинам.....	24
11. Развитие социального партнерства. создание условий для деятельности профсоюза... ..	25
12. Контроль над выполнением соглашения.....	27
ПРИЛОЖЕНИЕ №1.	
Положение об отраслевой тарифной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по горно-металлургическому комплексу Свердловской области	29
1. Общие положения	29
2. Основные цели и задачи Комиссии	30
3. Направления деятельности Комиссии.....	30
4. Состав и формирование Комиссии	31
5. Обеспечение деятельности Комиссии.....	32
6. Персональный состав Отраслевой тарифной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по горно-металлургическому комплексу Свердловской области	32
ПРИЛОЖЕНИЕ №2.	
Протокол разногласий на 2014 год	34

СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ГМПР
Почтовый адрес: 620000 г. Екатеринбург, ул. Пушкина, 10
Телефон (343) 371-21-72, факс 371-22-46
Электронная почта: gmpur@gmpur.ur.ru
Интернет-сайт: <http://gmpur.ur.ru>