



# ПРОФСОЮЗНЫМ КУРЬЕР

## ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ - КОМПРОМИСС ДОСТИГНУТ

Знаете ли Вы, что средняя заработная плата работников не должна быть ниже 4-х прожиточных минимумов, что составляет более 12 тыс. рублей?

Знаете ли Вы, что минимальный размер оплаты труда не может быть меньше 1,2 величины прожиточного минимума?

А знаете ли Вы, что в апреле текущего года после сложных и продолжительных переговоров подписано Отраслевое тарифное соглашение по Горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2006-2008 годы. А ведь это очень важно знать!

Соглашение подписали со стороны работодателя президент Ассоциации промышленников Горно-металлургического комплекса России А.В. Сысоев и со стороны работников председатель Горно-металлургического профсоюза России М.В. Тарасенко.

Целью Соглашения является объединение усилий сторон для достижения социально-экономической стабильности в отрасли, повышения уровня жизни работников и конкурентоспособности организаций отрасли.

**В новом тарифном соглашении сформирована концепция разделения «Плата труда», главной задачей которой является повышение уровня оплаты труда работникам, имеющим зарплату ниже средней по отрасли.**

**Стороны признают методику определения отраслевого социального стандарта оплаты труда - как один из основных инструментов выработки политики в области оплаты труда.**

Принята система поэтапного улучшения уровня жизни горняков и металлургов на 2006-2008 гг.

В ОТС предусмотрены разделы: «Занятость», «Рабочее время», «Оплата труда», «Отпуска», «Льготы и социальные выплаты», «Труд женщин и лиц с семейными обязанностями», «Работа с молодежью», «Охрана труда».

В подготовке и подписании Соглашения приняли участие 60-65% работодателей отрасли. Активное участие со стороны работодателя принимали представители акционерных обществ «Магнитогорский металлургический комбинат», «Комбинат «Магнезит», «Челябинский электрометаллургический комбинат», группа ЧТПЗ и другие.

После официального опубликования данного Соглашения и проведения предусмотренной Трудовым кодексом РФ процедуры присоединения, для работодателей, не участвовавших в его заключении, нормы Отраслевого тарифного соглашения становятся обязательными для их исполнения. Поэтому профкомы при необходимости инициируют внесение изменений и дополнений в содержание действующих коллективных договоров.

Но, если Ваш работодатель отказался от присоединения к ОТС, в этом случае профсоюзный комитет доводит позицию этого работодателя до рядовых членов профсоюза, заручается их поддержкой и проводит на первом этапе консультации с работодателем, а затем выдвигает требования по разработке мероприятий по поэтапному выходу на параметры Соглашения.

**Сегодня мы знакомим Вас с основными положениями Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу на 2006-2008 гг.** (материалы даны в сокращении).

### ОПЛАТА ТРУДА

#### 1. Система оплаты труда

Для ежегодного повышения уровня оплаты труда по сравнению с достигнутым уровнем, помимо средств, получаемых за счет роста объема производства, коллективным договором предусматривается использование части средств, получаемых за счет роста эффективности производства (повышение качества продукции, снижение себестоимости, рост производительности труда, сокращение численности персонала и т.п.).

На период действия Соглашения для определения уровня заработной платы промышленно-производственного персонала используется соотношение уровня заработной платы к прожиточному минимуму (ПМ).

Базой для сравнения принимается среднемесячная зарплата промышленно-производственного персонала и ее соотношение с прожиточным минимумом трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации по предприятиям за 2005 г.

За основу определения этого соотношения принимается Методика исчисления величины прожиточного минимума, действующая на момент подписания настоящего Соглашения.

В случае пересмотра Методики исчисления величины прожиточного минимума за счет изменения состава потребительской корзины и роста ее стоимостного выражения более 10 процентов стороны договорились провести переговоры и внести определенные изменения и контрольные цифры Соглашения.

**Минимальный размер заработной платы при выполнении работником Трудовых обязанностей и работе месячного баланса рабочего времени не может быть ниже 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.**

**Установить долю постоянной части заработной платы (тарифная ставка/должностной оклад/доплата за условия труда, многодневный 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) не менее 60%.**

Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы в организациях могут устанавливаться коллективным договором либо ежегодным локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

На период действия Соглашения устанавливается следующий **рядок повышения средней заработной платы** с учетом сложившегося уровня достижения соотношения заработной платы к прожиточному минимуму:

- для предприятий, на которых соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму по состоянию за 2005 г. ниже 4-х, **необходимо достичь в 2008 г. уровня не ниже 4 ПМ;**

- для предприятий, на которых соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму по состоянию за 2005 г. выше 4-х, необходимо достичь в 2008 г. **уровня не ниже 5 ПМ.**

При этом **рост соотношения средней заработной платы** с прожиточным минимумом за период действия Соглашения **не должен быть ниже 0,6 ПМ к уровню 2005 года.**

При достижении 5 и более ПМ темп роста средней заработной платы определяется коллективным договором.

Стороны договорились стремиться довести в 2008 году уровень заработной платы высококвалифицированных рабочих-технологов основного производства до уровня **не менее 6 величин прожиточного минимума** трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

В тех случаях, когда финансовое состояние предприятия не позволяет работодателю установить четырехкратное соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума в соответствии с настоящим Соглашением, коллективным договором может быть предусмотрено иное соотношение и разработан план мероприятий по поэтапному повышению производительности труда, эффективности производства для достижения четырехкратного соотношения. План мероприятий является неотъемлемой частью коллективного договора.

Соотношение заработной платы в организации (предприятии) между профсоюзными, видами деятельности определяется коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

Соглашение распространяется на металлургические и горные предприятия. Для предприятий переработки, специализированных услуг, а также непрофильных производств могут быть использованы другие соотношения между уровнем заработной платы и прожиточным минимумом, которые определяются коллективным договором, исходя из сложившегося соотношения уровней заработной платы между подотраслями и видами деятельности и на основе регламентирующих документов.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации.

**Индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.**

**При тарифной системе оплаты труда оклад мастера устанавливается не менее чем на 20% выше тарифной ставки подчиненного ему рабочего высшего квалификационного разряда.**

При иной системе оплаты труда, действующей в организации, данное соотношение регулируется коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

### Льготы и социальные выплаты

**Социальная поддержка работников и членов их семей, неработающих пенсионеров.**

Работодатель с учетом финансового состояния организации (предприятия), в порядке, определяемом коллективным договором, осуществляет меры, предусматривающие предоставление льгот, гарантий и материальной помощи, дополнительно к установленным законодательством, в том числе:

- дополнительную страховую защиту работников (добровольное медицинское страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, дополнительное страхование работников от несчастных случаев);  
- адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, ветеранам труда, неработающим пенсионерам, в том числе в виде материальной помощи, оплаты детских новогодних подарков.

**(Окончание в следующем выпуске).**