

**Профспілка трудящих
металургійної і гірничодобувної
промисловості України**

ПРОФСПІЛКА

№ 6' 2010

Дніпропетровськ

**«ПРОФСПІЛКА»
№ 6(18)' 2010**

Свідоцтво про реєстрацію
№ 12929-1814 Р

Засновник і видавець:
Центральний комітет Профспілки
металургів і гірників України
Голова ЦК ПМГУ: Володимир Казаченко

Матеріали підготували:
Управління соціально-економічного, правового захисту
і трудових відносин ЦК ПМГУ,
Інформаційно-аналітичний центр ЦК ПМГУ

Адреса: Україна, м. Дніпропетровськ,
пл. Леніна, 1, 49000
Тел.: 791-01-74, 791-19-31
www.pmgua.dp.ua
infocentre@email.com.ua

Здано до друку 12.11.2010 р.

Друк: ПВТКП «ПАФ», ДП № 12
м. Дніпропетровськ
Наклад 600 прим. Зам. № 46

СОДЕРЖАНИЕ

Информационная записка об основных задачах колдоговорной кампании 2011 года	4
Коллективный договор между профсоюзом работодателей металлопромышленности «МЕСС» и профсоюзом рабочих «Тюрк Металл» (2006-2008 гг.), Турция	13
Коллективный трудовой договор для работников Люксембургской черной металлургии на 2006-2007 гг.	43

Информационная записка об основных задачах колдоговорной кампании 2011 года

1. Некоторые итоги I полугодия и 9 месяцев 2010 года

В I полугодии 2010 года предприятия отрасли работали в сложных условиях. Кризис не отступил, но в деятельности предприятий ГМК наметились позитивные изменения. Так, по данным ПХО «Металлургпром» за I полугодие 2010 года отрасль сократила относительно аналогичного периода 2009 года убытки в 4,3 раза – до 499 млн. грн. Негативная рентабельность металлургических предприятий составила 1,97% по сравнению с 8,8% в I полугодии 2009 года.

За 9 месяцев 2010 года в сравнении с аналогичным периодом 2009 года:

- производство стали увеличилось на 11,1%,
- чугуна – на 8,2%,
- проката общего – на 11,7%, готового – на 10,4%,
- производство продукции агломерат-заводов – на 12,6%, агломерата и окатышей ГОКов – на 16,2%;
- железной руды и концентрата – на 24%,
- кокса – на 7,2%;
- метизов – на 14,1%,
- труб – на 1,1%.

Указанный прирост объемов производства достигнут в основном за счет низкой базы сравнения в связи с глубоким спадом производства в 2009 году. Практически по всем видам продукции наблюдается отставание от уровня их производства 2008 года.

Уменьшилось количество предприятий и организаций ГМК, имеющих социально-трудовые ограничения.

Вместе с тем **в условиях повышения стоимости жизни качество жизни работников отрасли остается низким.** Удельный вес затрат на заработную плату в операционных затратах предприятий ГМК по-прежнему низок.

Имеют место долги по заработной плате. На 01.10.2010 г. общая сумма задолженности по заработной плате составляет 5,229 млн. грн. Наибольшие долги по зарплате на 01.10.2010 года – у ГП «Углекомполит» (2,168 млн. грн.), СП «Интерсплав» (1,8 млн. грн.) и ГП «Укрметаллургизотоп» (0,702 млн. грн.).

За I полугодие 2010 года отрасль потеряла 4,5 тыс. чел. (в 2009 году – 53 тыс. чел.).

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя имели место в этом году на предприятиях ГМК в значительно меньшем объеме, чем в прошлом. По состоянию на 01.10.2010 года в оплачиваемом простое находились около 1 600 работников (на 01.01.2010 г. – 6 209), в режиме сокращенного рабочего времени работали 15 700 человек (на 01.01.2010 – 33 234).

Кризис обострил проблемы необходимости перестройки системы социальных отношений и повышения уровня жизни трудящихся на базе реформированной экономики, обновленного и высокотехнологичного производства.

На коллегии, состоявшейся 21.09.2010 г. в Минпромполитики, на которой обсуждались итоги работы ГМК, а также ход выполнения Государственной программы развития и реформирования отрасли на период до 2011 г., были озвучены приоритетные направления работы, определенные для решения проблем и развития ГМК в целом – увеличение финансирования научной сферы, обновление предприятий и стимулирование внутреннего спроса на продукцию.

2. Предпосылки колдоговорной кампании 2011 года

В течение 2010 года продолжаются сложные и длительные переговоры по заключению Генерального соглашения, которое должно было бы учесть реалии сегодняшнего дня и стать гарантийной базой для заключения отраслевых соглашений и коллективных договоров в профсоюзах. Пока Генеральное соглашение не заключено, и сложно спрогнозировать дату его подписания.

IX Пленум ЦК ПМГУ 22.12.2009 года, учитывая затяжной характер финансово-экономического кризиса, поставил перед Президиумом ЦК Профсоюза задачу – в случае стабильных позитивных изменений в производственно-экономической деятельности предприятий ГМК возобновить переговоры по заключению нового Отраслевого соглашения. V съезд ПМГУ 20.05.2010 года закрепил это решение. **В сентябре 2010 года ЦК ПМГУ направил проект Отраслевого соглашения ГМК Украины на 2011-2012 годы представителям стороны собственников с предложением начать переговоры по заключению Отраслевого соглашения ГМК Украины на 2011-2012 годы.**

До момента заключения Генерального и Отраслевого соглашений сохраняются действующие Генеральное и Отраслевое соглашения. После принятия новых Генерального и Отраслевого соглашений в заключенные коллективные договоры должны быть внесены соответствующие изменения. При заключении коллективных договоров можно использовать рекомендации ЦК ПМГУ прежних лет.

3. Основные задачи коллективно-договорной кампании 2011 года

Основными задачами коллективно-договорной кампании должны стать:

- восстановление в полном объеме социальных гарантий, действие которых было приостановлено в связи с кризисом;
- своевременность введения новых социальных нормативов по оплате труда;
- повышение уровня социальных гарантий работников, покупательной способности их заработной платы;

- обязательное выполнение действующих норм Генерального и Отраслевого соглашений;
- сохранение рабочих мест.

В новом коллективном договоре рекомендуем в разделе **«Содействие развитию производства»** отразить обязательства, направленные на:

- обеспечение повышения конкурентоспособности производства, его модернизацию и внедрение новых технологий;
- обеспечение возможности участия представителей профсоюзных комитетов в органах управления предприятий и различных комиссиях по вопросам их деятельности, дальнейшее развитие форм производственной, трудовой и экономической демократии на предприятии;
- внедрение в деятельность предприятий международных стандартов социальной ответственности бизнеса, в частности, стандарта «Социальная ответственность 8000» (SA 8000:2001), для создания системы заинтересованности работодателей и работников в конечных результатах труда.

В разделе **«Обеспечение занятости»** предусмотреть обязательства по:

– **сохранению профессионального состава и количества рабочих мест;**

- обеспечению продуктивной занятости, организации ремонтных и общественных работ в случаях вынужденного простоя, переобучения и трудоустройства по новой специальности в случаях сокращения;
- разъяснению профкомами работникам предприятий возможных негативных последствий перехода их на работу в условиях нестандартных форм занятости:

1) прекращение действия коллективного договора предприятия в отношении работников, перешедших с этого предприятия на работу в другое предприятие,

2) изменение условий оплаты труда,

3) изменение вида трудового договора с бессрочного на срочный,

4) изменение сути трудовых функций и снижение защищенности работника в связи с прекращением трудового договора, регулируемого трудовым законодательством, и заключением такого гражданско-правового договора, как трудовое соглашение и т.д.

В связи с продолжающимися процессами оптимизации численности персонала предприятий ГМК и распространением заемного труда еще раз обращаем ваше внимание на п.2.16 действующего Отраслевого соглашения и п.2.15 Проекта Отраслевого соглашения ГМК Украины на 2011-2012 годы – в них предусмотрена необходимость согласовывать сокращение численности персонала предприятия с первичной профсоюзной организацией. Отсутствие подобных обязательств стороны работодателя в коллективном договоре привело во многих случаях к нарушению трудового законодательства и факти-

чески к такому явлению, как заемный труд. ЦК ПМГУ неоднократно обращал внимание профсоюзных комитетов на необходимость противодействия применению заемного труда. Напоминаем, что в информационных бюллетенях ЦК ПМГУ были опубликованы следующие инструктивно-методические материалы по данной проблеме, которые актуальны и сегодня:

- «О действиях профкомов предприятий при массовом сокращении штата или численности работников (информационный бюллетень №1, февраль 2003 г.),

- постановление президиума ЦК ПМГУ «О практике реструктуризации предприятий ГМК Украины и действиях в этих условиях профсоюзных органов (информационный бюллетень №7, февраль 2003 г.),

- «О соблюдении законодательства при увольнении работников при сокращении численности» (информационный бюллетень №2, февраль 2004 г.),

- «О ситуации в отрасли и возможных негативных социально-экономических последствиях снижения объемов производства продукции» (информационный бюллетень №5, июль 2004 г.)

- «Заемный труд. Что это такое?» (журнал «Ваше доверие», №1, 2007 г.),

- «Заемный труд: процесс пошел... и мы должны его опережать» (журнал «Ваше доверие», №3, 2008 г.),

- «Новый враг лучше старых двух?» (журнал «Ваше доверие», №12, 2008 г.).

Предлагаем включить в коллективный договор:

- ограничение на непрофильные работы для передачи их выполнения третьим лицам,

- четкие условия, на которых профком может согласиться на проведение реструктуризации предприятия методом передачи непрофильных функций для выполнения внешним исполнителям,

- обязательство стороны работодателя о значительном объеме компенсационного пакета работникам, увольняемым по инициативе администрации с целью повышения стоимости аутсорсинга, что приведет к его удорожанию и сделает его нерентабельным.

Профком должен содействовать предоставлению трудящимся квалифицированной юридической помощи в отстаивании их интересов в вопросах занятости.

Особое внимание необходимо уделить разделу «Оплата и нормирование труда».

Одной из наиболее болезненных проблем в Украине является проблема бедности среди работающих. Не случайно в числе первых Указов Президента Украины В.Ф. Януковича был Указ «О неотложных мерах по преодолению бедности». На выполнение Указа Президента и искоренение этого явления должны быть направлены конкретные обязательства работодателя:

– об увеличении уровня минимального заработка работников (п. 3.2.1 Проекта Отраслевого соглашения ГМК Украины на 2011-2012 гг., далее – **Проект ОС**);

– об увеличении количества работающих, получающих зарплату в размере 3 и более прожиточных минимумов (п. 3.2.3 Проекта ОС);

– о ежегодном повышении уровня средней заработной платы (п. 3.6 Проекта ОС).

*В п. 3.6 Проекта ОС предприятия разделены на 4 подгруппы в соответствии с достигнутым уровнем средней заработной платы. В зависимости от этого показателя определены минимальные темпы роста средней заработной платы. Например, на предприятии уровень средней заработной платы за 4 квартал 2010 года составил 3700 грн. (более 4 прожиточных минимумов). Согласно п. 3.6.4 Проекта ОС работодатель должен обеспечить рост средней заработной платы в 2011 году по сравнению с 2010 годом **не менее чем на 5 процентных пунктов выше индекса инфляции 2011 года по отношению к 2010 году**. С целью сохранения покупательской способности заработной платы повышение необходимо делать ежеквартально.*

В коллективном договоре необходимо также определить конкретные условия увеличения фонда оплаты труда в зависимости от показателей работы предприятия. Для этого можно использовать *Рекомендации Министерства труда и социальной политики Украины от 29 ноября 2007 года №627 «О создании оптимального механизма коллективно-договорного регулирования размеров фондов оплаты труда в зависимости от результатов производственной и финансово-хозяйственной деятельности»*.

Необходимо также указать:

– конкретную величину тарифа 1 разряда (в размере, превышающем законодательно установленный уровень минимальной заработной платы);

– межквалификационные (междолжностные) соотношения в оплате труда с соблюдением норм, установленных в Проекте ОС.

В случае наличия задолженности по заработной плате предусмотреть обязательства, по которым работодатель должен:

– возратить задолженность с учётом сумм компенсации в соответствии с графиком, который необходимо приложить к коллективному договору;

– информировать профком о поступлении средств на расчётный счёт предприятия и направлениях их использования. (*Основания: Ст. 45 Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 251 КЗоТ*).

Коллективный договор должен содержать конкретный обязательства работодателя по тарифному и организационно-техническому нормированию труда, финансированию всех расходов в этом направлении. Коллективный договор, в частности, должен предусматривать обязательность

установления для каждого лица, принятого на работу по трудовому договору, перечня его трудовых обязанностей и порядка учёта их выполнения. Эти документы необходимо оформить в виде должностных или рабочих инструкций и довести до сведения каждого работающего.

Для формирования обязательств по совершенствованию нормирования труда необходимо использовать рекомендации научно-практической конференции ЦК ПМГУ, Минпромполитики Украины и ГИТиСЭ «Состояние организации нормирования и уровень напряженности труда работников на промышленных предприятиях горно-металлургического комплекса Украины» (г. Харьков, март 2010 г.). Этим документом, в частности, предусмотрены следующие обязательства работодателя:

- на протяжении _____ разработать согласованную с профсоюзным комитетом программу (меры) усовершенствования организации и нормирования труда, установления и введения объективных, технически обоснованных норм выработки, времени, обслуживания, численности, соответствующих достигнутому уровню техники, технологии, организации производства и труда;

- введение, замену и пересмотр норм труда проводить по согласованию с профсоюзным комитетом;

- обеспечить гласность всех мер по нормированию труда, разъяснение работникам причин пересмотра норм труда и условий применения новых норм;

- пересмотр норм труда осуществлять только в связи со сменой условий, на которые они были рассчитаны (рационализация рабочих мест, внедрение новой техники, технологии и других мер, обеспечивающих повышение производительности труда);

- уведомлять работников о введении новых или изменении действующих норм труда не позднее, чем за один месяц до их внедрения;

- обеспечить соответствие организационно-технических условий производства (организация труда, технология, оборудование, оснащение и др.) на рабочих местах, где вводятся новые нормы труда, запроектированным в нормах при их разработке;

- при организации производства новой продукции разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом графики достижения проектной трудоёмкости, а также научно обоснованных норм труда, рассчитанных на проектную технологию, организацию производства и труда;

- применять сниженные на %% нормы:

- а) на период _____ мес. — при освоении новых производственных мощностей, новой техники, технологии, новых видов продукции;

- б) на период _____ мес. — при несоответствии фактических организационно-технических условий производства запроектированным в нормах и нормативах;

- устанавливать сниженные нормы выработки:

- а) для инвалидов и беременных женщин — на _____%%,

б) для молодых работников: на первые 3 месяца – на ____%, на последующие 3 месяца – на ____%;

– использовать при освоении новых норм труда не менее % экономии фонда оплаты труда, полученной в результате снижения трудоёмкости продукции, для дополнительной оплаты труда работников на период освоения ими новых норм, ____% – для премирования мастеров, нормировщиков, технологов и других работников, которые непосредственно участвовали в разработке и внедрении новых норм;

– работникам – инициаторам пересмотра норм выплачивать одноразовую премию в размере, предусмотренном положением о премировании (или в размере среднемесячного заработка);

– сохранять предыдущие расценки при внедрении изобретения, полезной модели, промышленного образца или рационализаторского предложения согласно ст. 91 КЗоТ;

– производить доплату за интенсивность труда работнику, работающему на повышенных сдельных расценках, в размере до ____%;

– не инициировать пересмотр норм труда в случае, когда отдельные работники существенно перевыполняют их за счёт применения по личной инициативе новых приёмов труда и совершенствования рабочих мест.

В разделе «Охрана труда и здоровья работников» необходимо отразить обязательства по безусловному обеспечению финансирования мероприятий по охране труда в размере не менее 0,6% от суммы реализованной продукции и их целевому использованию по согласованию с профсоюзным комитетом согласно комплексному плану мероприятий по охране труда.

Учитывая особую важность вопросов правильного планирования, финансирования комплексных мероприятий для достижения надлежащего уровня охраны труда и промышленной безопасности следует добиваться, чтобы в отчётных финансовых документах размер ассигнований и расходов на охрану труда указывался отдельной строкой.

В коллективный договор **в обязательном порядке необходимо включить обязательство о своевременном и качественном проведении аттестации рабочих мест, а также предусмотреть в нем:**

– сроки (не реже 1 раза в 5 лет или по мере необходимости в связи с существенным изменением условий труда) и порядок проведения аттестации и осуществления профилактических мероприятий по ее результатам в целях улучшения условий труда, медицинского обслуживания и оздоровления работников (ход выполнения этих мероприятий рассматривать на заседаниях профкома),

– обязательство проводить аттестацию при реконструкции оборудования, вводе новых агрегатов, которые повлекли изменения условий труда,

– объёмы и порядок предоставления льгот и компенсаций за тяжёлые и вредные условия труда, в том числе тех, которые устанавливаются собственником дополнительно сверх норм действующего законодательства.

Раздел «Охрана труда» коллективного договора также должен содержать:

- механизмы создания (усовершенствования) и обеспечения непрерывного функционирования эффективной системы управления охраной труда;
- конкретные обязанности собственника относительно приобретения, комплектации, надлежащего содержания и своевременной выдачи работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты, обеспечения определённых работников дополнительными, сверх установленных норм, средствами защиты, если фактические условия труда требуют применения таких средств;

- порядок обеспечения соответствующих работников лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, моющими и обеззараживающими средствами, газированной солёной водой и т.п.;

- мероприятия по проведению за счёт средств собственника обязательных медицинских осмотров работников определённых категорий, включая лиц до 21 года, а также оздоровительные мероприятия, определённые по результатам этих медосмотров;

- виды и размеры поощрений, для работников, которые принимают активное участие и проявляют инициативу в осуществлении мероприятий по повышению безопасности и улучшению условий труда.

Профсоюзная сторона должна быть инициатором включения в коллективный договор предложений об установлении для пострадавших или членов семей погибших на производстве дополнительных выплат либо других видов социальной помощи за счёт средств собственника.

Следует добиваться включения в коллективный договор обязательств:

- по организации целевого обучения соответствующих работников и должностных лиц по вопросам охраны труда, в том числе аттестации рабочих мест и проведению обучения избранных представителей профсоюза по этим вопросам за счёт средств собственника,

- о предоставлении собственником профсоюзной организации информации, касающейся вопросов охраны труда.

При формировании раздела **«Социальная защита»** необходимо в первую очередь восстановить все социальные гарантии и льготы, которые действовали до кризиса. Рассмотреть возможность установления дополнительных гарантий социальной защиты работников и членов их семей **с учётом региональной дифференциации стоимости жизни**. В частности, при установлении социальных выплат **учитывать региональный коэффициент, установленный Региональным соглашением.**

В коллективном договоре рекомендуется предусмотреть следующие обязательства:

1) стороны работодателя:

- ввести негосударственное пенсионное обеспечение работников предприятия путем разработки и финансирования пенсионной программы на основе паритетного (солидарного) участия в ней работников и работодателя с использованием предусмотренных законодательством налоговых льгот. Минимальный размер взносов (отчислений) предприятия на негосударственное пенсионное обеспечение работников установить на уровне не менее 3% от фонда оплаты труда в пределах, определенных ст. 5 Закона Украины «О налогообложении прибыли предприятий».

- ежегодно предусматривать выделение средств на проведение негосударственного пенсионного обеспечения работников,

- осуществлять ежемесячное безвозмездное безналичное удержание из заработной платы работников (при наличии их личных письменных заявлений) добровольных пенсионных взносов и их перечисление на текущий счет негосударственного пенсионного фонда согласно заключенным пенсионным контрактам.

2) профкома:

- осуществлять на предприятии информационно-разъяснительную работу по вопросам введения негосударственного пенсионного обеспечения и участия работников и работодателей в «Горно-металлургическом профессиональном пенсионном фонде»,

- оказывать содействие работодателю в организации проведения негосударственного пенсионного обеспечения работников.

3) сторон коллективного договора:

- после введения обязательной профессиональной пенсионной системы осуществлять через отраслевой профессиональный пенсионный фонд перечисление обязательных пенсионных взносов в пользу работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми и особенно вредными и тяжелыми условиями труда, которые дают им право на назначение пенсии на льготных условиях.

Направляется в порядке информации и проведения на местах соответствующей организационной работы.

Просим рассмотреть.

Управления ЦК ПМГУ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между профсоюзом работодателей

металлопромышленности «МЕСС» и профсоюзом

рабочих «Тюрк Металл» (2006-2008 гг.), Турция

ГЛАВА I. Основные понятия

Статья 1. Определения

Термины, употребляемые в данном коллективном договоре:

- a) Профсоюз «Тюрк-Металл» (адрес: Kizilirmak Mahallesi Eskisehir Yolu 1. Km. Sogutozu-Ankara) – одна сторона договора;
- b) Профсоюз работодателей металлопромышленности «Месс» (адрес: Abidei Hurriyet Cad. Mecidiyekoy Yolu No.268 Boydas Han kat 4-5 Sisli) – другая сторона договора;
- c) «Стороны договора» – так в дальнейшем будут называться эти два профсоюза;
- d) «Работодатель» – все перечисленные в Приложении №1 предприятия;
- e) «Предприятие» – все перечисленные в Приложении №1 предприятия с закрепленными за ними базами отдыха, центрами физического, культурного и профессионального развития, детскими дошкольными учреждениями, пунктами питания, местами отдыха и сна, местами личной гигиены, медпунктами, пунктами технического контроля и хозяйственными дворами;
- f) «Члены» – члены профсоюзов;
- g) «Договор» – данный коллективный договор.

Статья 2. Цель

Целью данного коллективного договора является поддержание эффективного и упорядоченного труда, повышение уровня производства, уравнивание прав и выгод обеих сторон, поддержание взаимного доверия и делового партнерства, нахождение компромиссов при возникновении затруднительных ситуаций.

Статья 3. Обоюдное признание

- a) Профсоюз рабочих в соответствии с коллективным договором имеет право назначать своих членов представителями профсоюза на данном предприятии. Работодатель должен признавать представителей профсоюза.
- b) В свою очередь профсоюз рабочих также признает уполномоченных работодателем лиц как его представителей.

Статья 4. Представительства сторон

- a) Для выполнения коллективного договора руководители профсоюза рабочих или уполномоченные ими лица создают на предприятии представительство данного профсоюза.
- b) С этой же целью работодатель или уполномоченные им лица также создают свое представительство.

Статья 5. Ответственность сторон

Стороны обязуются выполнять все взятые на себя обязательства и осуществлять намеченные цели. Стороны и их представители должны прилагать все усилия для предотвращения любых действий, противоречащих законам и выходящих за рамки коллективного договора.

Статья 6. Распространение договора

а) На предприятия:

Коллективный договор распространяется на все перечисленные в Приложении №1 предприятия и закрепленные за ними базы отдыха, детские дошкольные учреждения, пункты питания, места сна и отдыха, личной гигиены, медосмотра, технического контроля, центры физической, культурной и профессиональной подготовки, хозяйственные дворы и т.д.

б) На рабочих:

Коллективный договор распространяется на рабочих всех перечисленных в Приложении №1 предприятий. Однако директора, их заместители, руководители подразделений, их заместители, инженеры, персонал бюро, начальники цехов, технические дизайнеры, не могут быть членами профсоюза и находятся вне сферы действия коллективного договора.

Если работодатель повышает в должности какого-либо работника, то до начала работы в новой должности на него распространяется действие договора.

с) Извлечение пользы:

Предусмотренные данным коллективным договором права распространяются на членов профсоюза рабочих. Однако, в соответствии с законодательством, рабочие, не являющиеся членами профсоюза, также могут пользоваться такими положениями договора, как равная продолжительность рабочего времени, безопасность труда, медицинская помощь, бесплатное питание и доставка на работу и с работы (без компенсации в случае неиспользования заводского транспорта).

(Чтобы пользоваться указанными выше правами, рабочие, не являющиеся членами профсоюза, подписавшего коллективный договор, должны платить данному профсоюзу взнос солидарности, равный 2/3 взноса члена профсоюза. Ред.)

Статья 7. Сохраняемые права

а) После внесения изменений в новый коллективный договор, измененные статьи предыдущего договора считаются недействительными.

б) Если на предприятии действовали положения, не указанные в данном коллективном договоре и действующие в пользу рабочих на протяжении длительного срока до его принятия, их действие сохраняется.

Статья 8. Прилагаемые инструкции

Дисциплинарная инструкция, инструкция по группированию профессий в металлопромышленности *(все профессии разделены на 9 групп с различ-*

ной почасовой ставкой. **Ред.)** и инструкция по принятию на работу и повышению в должности являются неотъемлемой частью коллективного договора.

ГЛАВА II. Сведения, касающиеся профсоюзов

Статья 9. Профсоюзные взносы.

А) Информация, предоставляемая профсоюзом рабочим работодателю:

- а) Размер профсоюзных членских взносов;
- б) Размер причитающихся профсоюзу рабочих взносов солидарности;
- с) Информация о выходе рабочих из профсоюза. Профсоюзные взносы за последующий период после обращения рабочего с заявлением к нотариусу (*Заявление о вступлении в профсоюз и о выходе из него заверяются у нотариуса. Ред.)*, в течение десяти дней после дня выплаты зарплаты за этот месяц должны быть перечислены на банковский счет профсоюза рабочих.

В) Информация, предоставляемая работодателем:

- а) Список членов профсоюза рабочих, с которых были удержаны профсоюзные взносы, номера их личных дел, размер и вид взноса (*обычный или взнос солидарности. Ред.)*;

- б) Причины, по которым не были удержаны членские взносы;

- с) Причины завышенного удержания членских взносов;

- д) Списки членов профсоюза с указанием суммы удержанного взноса, заверенные на каждой странице подписью ответственного лица и печатью предприятия составляются в двух экземплярах и направляются один в Центральный комитет, а второй в территориальное отделение профсоюза рабочих, на профобслуживании которого находится это предприятие.

- е) В соответствии с 61-ой статьей Закона о профсоюзах №2821, если членские взносы в течение месяца не были собраны или были собраны, но не перечислены работодателем профсоюзу, то работодатель перечисляя взносы за следующий месяц должен перечислить и задолженность, приплюсовав к этой сумме самый высокий банковский процент, взимаемый банками по кредитам в прошлом месяце.

С) За все перечисленные операции работодатель не взимает платы с профсоюза.

Статья 10. Добровольные взносы

По письменному согласию рабочих работодатель перечисляет взносы в указанные Фондом социально-культурного развития и образования металлопромышленности (МЕТ-ВАК) и профсоюзом строительные кооперативы, а также в потребительские кооперативы, если они существуют на данном предприятии.

Статья 11. Назначение представителей профсоюза

В соответствии с Законом №2821, представители профсоюза рабочих на предприятии назначаются данным профсоюзом из числа своих членов, работающих на данном предприятии. Один из представителей назначается

старшим представителем. Если на предприятии работает более пятидесяти человек, то один из представителей назначается его заместителем. В отсутствие старшего представителя на рабочем месте его обязанности выполняет его заместитель.

Статья 12. Обязанности представителей профсоюза рабочих

В соответствии с Законом о профсоюзах в обязанности представителей входит:

- а) поддержание на предприятии отношений между рабочими и работодателем в духе сотрудничества, согласия и взаимопонимания;
- б) решение возникающих между рабочими и работодателем разногласий в полном соответствии с коллективным договором;
- в) контроль над соблюдением коллективного договора;
- г) предотвращение незаконных действий;
- е) старший представитель и его заместитель имеют право находиться на предприятии в свое рабочее время и в любое другое время и решать с представителями администрации возникающие вопросы;
- ф) старший представитель, а в его отсутствие заместитель представителя профсоюза имеет право в рабочее время заниматься вопросами, связанными с выполнением коллективного договора.

Статья 13. Представитель профсоюза рабочих и гарантии его работы

Работающие на предприятии члены Исполнительного и Дисциплинарного комитетов, Ревизионной комиссии профсоюза, а также представители профсоюза не могут быть наказаны или уволены за профсоюзную деятельность на предприятии. Перечисленные выше гарантии защищены законами.

Статья 14. Гарантии членам профсоюза рабочих

Действуя в соответствии с действующими законами и настоящим коллективным договором, члены профсоюза рабочих не могут быть наказаны или уволены за профсоюзную деятельность в нерабочее время, а также в рабочее, если на то есть разрешение работодателя.

Статья 15. Выполнение профсоюзных обязанностей

а) Члены профсоюза рабочих, избранные в Исполнительный комитет, в руководящие органы ЦК данного профсоюза или его территориальных отделений могут прекратить свою работу на предприятии и приступить к выполнению своих обязанностей через 15 дней после уведомления руководителей предприятия о своем избрании.

б) Если указанные в пункте «а» члены профсоюза рабочих не желают участвовать в последующих выборах, или не были вновь избраны, или сами решили вернуться к выполнению прежней работы, то в течение месяца после окончания их профсоюзных обязанностей они могут письменно обратиться к работодателю с просьбой о восстановлении на прежнем рабочем месте. Работодатель в течение пятнадцати дней принимает данное решение, или

предоставляет другое равнозначное рабочее место, с выплатой зарплаты, учитывающей все повышения, которые произошли за время отсутствия рабочего.

с) Посещение предприятий руководителями профсоюза рабочих.

Руководители ЦК профсоюза рабочих и его территориальных отделений имеют право посещать работодателей и членов профсоюза в часы работы предприятия. В перерывах они могут проводить собрания, выслушивать жалобы и пожелания рабочих.

Статья 16. Комната представителя профсоюза рабочих

Для проведения представителями профсоюза рабочих собраний, работы с членами профсоюза, а также ведения профсоюзной документации работодатель обязан выделить им помещение.

В нем должны быть стол, стулья, шкаф, калькулятор и печатная машинка. В помещении должен быть телефон для связи старшего представителя и его заместителя с территориальным представительством профсоюза.

Статья 17. Доска объявлений

Для объявлений и бюллетеней в удобном для этого месте есть застекленная, закрывающаяся на два замка доска объявлений. Ключ от одного замка находится у работодателя или уполномоченного им лица, а от другого — у старшего представителя профсоюза рабочих. Ответственность за сохранность доски объявлений лежит на работодателе. Ни одно объявление профсоюза рабочих не должно противоречить коллективному договору и унижать достоинство работодателя. Все документы в обязательном порядке подписываются профсоюзом рабочих и заверяются его печатью. Профсоюз рабочих передает работодателю список лиц, уполномоченных им заверять документы подписями и печатью. За объявления или бюллетени, не оформленные должным образом, профсоюз рабочих ответственности не несет.

Статья 18. Время, предоставляемое для выполнения профсоюзных обязанностей

а) Старшему представителю профсоюза рабочих:

Для выполнения своих профсоюзных обязанностей старшему представителю профсоюза рабочих разрешается покидать рабочее место. Время его отсутствия (с сохранением зарплаты) зависит от количества рабочих на предприятии:

Число рабочих на предприятии

Разрешенное время отсутствия на рабочем месте (в день):

01-50

1 час

51-200

2 часа

201-500

3 часа

501-1001

4 часа

Более 1001

7,5 часов (т.е. полный рабочий день. **Ред.**)

Старший представитель работает в дневную смену. Разрешенное время отсутствия старшего представителя известно на предприятии. Однако его отсутствие должно письменно подтверждаться руководителями профсоюза.

в) Представителям профсоюза рабочих:

Представители профсоюза рабочих, выполняя профсоюзные обязанности, не должны мешать работе предприятия и нарушать правила внутреннего распорядка. Однако для проведения собраний представителей профсоюза им также предоставляется оплачиваемое свободное время.

Число рабочих на предприятии	Разрешенное время отсутствия (в неделю):
51-200	2 часа
201-500	3 часа
501-1001	4 часа
Более 1001	7,5 часа

с) Для участия в конгрессах, конференциях, семинарах и т.д. представителям профсоюза рабочих и профактиву предприятия также предоставляется свободное время с сохранением заработной платы.

Число рабочих на предприятии	Разрешенное время отсутствия: (человеко-дней в год)
01-50	30
51-100	40
101-200	55
201-500	80
501-1000	120
Более 1001	(12% от числа рабочих)

Этим правом могут пользоваться все члены профсоюза. Количество отсутствующих не должно превышать 5% от числа работающих на предприятии, если только рабочие не едут на курсы профессионального обучения и повышения квалификации.

Подобного рода отсутствия не должны нарушать нормального уровня производства предприятия.

ГЛАВА III. Улаживание разногласий и рассмотрение жалоб

Статья 19. Процедура подачи жалоб

При возникновении у рабочих жалоб, связанных с выполнением коллективного договора, решение проблемы происходит следующим образом:

Первый шаг:

Рабочий обращается с жалобой к своему первому непосредственному начальнику.

Второй шаг:

Если проблема не решена, рабочий обращается к представителю профсоюза.

Третий шаг:

Если проблема все еще не решена, жалоба передается старшему представителю для переговоров с уполномоченным работодателем лицом.

Четвертый шаг:

Если и после этого проблема остается нерешенной, то жалоба передается в территориальное отделение или в Центральный комитет профсоюза рабочих и руководители профсоюза обсуждают ее с работодателем или уполномоченными им лицами. Результат сообщается рабочему, обратившемуся с жалобой, и представителям профсоюза рабочих.

Если член профсоюза не удовлетворен решением, принятым на какой-либо из перечисленных стадий, в течение трех рабочих дней он может сделать следующий шаг, т.е. обратиться в более высокую инстанцию. На каждой из перечисленных стадий решение принимается в течение не более трех дней. Если жалоба подана рабочим или представителем профсоюза рабочих в письменном виде, то работодатель также дает письменный ответ в течение 10-ти рабочих дней.

Статья 20. Комиссия по урегулированию разногласий

Для решения проблем, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, создается Комиссия по урегулированию разногласий, состоящая из двух представителей профсоюза рабочих и двух представителей работодателя.

О дате заседания комиссии и повестке дня заседания сторона, поднявшая данный вопрос, информирует противоположную сторону за три дня до заседания.

До первого заседания комиссии стороны должны письменно подтвердить полномочия членов комиссии. Один из членов комиссии избирается председателем. Решение принимается в течение трех рабочих дней.

Если решение принято, оно является окончательным.

Если переговоры не привели к какому-либо результату, относительно этого составляется протокол в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон.

Статья 21. Арбитражный суд

Если Комиссия по урегулированию разногласий не смогла решить спор, или одна из сторон не удовлетворена принятым решением, проблема направляется на рассмотрение в Арбитражный суд. Сторона, обратившаяся в суд, письменно информирует об этом другую сторону. Стороны договорились действовать в данной ситуации согласно 20-ой статье Закона о Труде.

Статья 22. Методы работы арбитражного суда

Неудовлетворенная сторона информирует противоположную сторону о том, кого она выбирает своим арбитром. Другая сторона, в свою очередь, в

течение шести рабочих дней также должна выбрать себе арбитра и информировать об этом своих оппонентов.

Если данная сторона не выбрала арбитра в установленный срок, то первая сторона обращается в Трудовой Суд с просьбой избрать арбитра своим оппонентом. После выборов обоих арбитров в течение следующих шести рабочих дней они выбирают третьего нейтрального арбитра, не представляющего интересы ни одной из сторон.

Если при выборе третьего арбитра возникают разногласия, он назначается районным Трудовым Судом. Председателем арбитражного суда является третий, нейтральный арбитр. В соответствии с действующим законодательством суд должен вынести решение в течение 20 дней. Этот срок может быть продлен с согласия сторон.

Обеими сторонами в равных долях создается фонд оплаты за судейство. Однако проигравшая сторона оплачивает все расходы.

Статья 23. Процедура урегулирования разногласий, связанных с Системой группирования профессий в металлопромышленности

При возникновении разногласий на предприятиях, на которых используется Система группирования профессий в металлопромышленности, применяется следующая Процедура:

*(В соответствии с «Системой группирования профессий в металлопромышленности» все профессии разбиты на 9 групп оплаты труда. Некоторые профессии имеют до пяти подгрупп в зависимости от уровня квалификации рабочего. Разные подгруппы одной профессии относятся к различным группам. **Ред.**)*

Первый шаг:

1.1. Несогласный с оценкой уровня его квалификации рабочий лично или через старшего представителя обращается к администрации с письменной просьбой о переводе его в соответствующую группу.

1.2. Администрация предприятия рассматривает вопрос в течение десяти рабочих дней и через старшего представителя дает письменный ответ.

Второй шаг:

2.1. Если администрация не удовлетворила просьбу рабочего, то старший представитель передает ее на рассмотрение в территориальное отделение профсоюза рабочих.

2.2. Территориальное отделение профсоюза в течение не более десяти рабочих дней рассматривает просьбу и если считает ее справедливой, то еще раз передает ее работодателю. Далее еще в течение десяти рабочих дней ведутся совместные переговоры между уполномоченными профсоюзом рабочих и работодателем лицами. Территориальное отделение информирует рабочего о результате переговоров. Если разногласия продолжают, то наступает третий шаг решения проблемы. Профсоюз рабочих письменно информирует «МЕСС» о возникшей проблеме.

Третий шаг:

В этом случае специалисты, уполномоченные обеими сторонами, в течение пятнадцати дней анализируют ситуацию, а затем в течение недели проводят совместные заседания и выносят решение. Решение это окончательное, оно утверждается протоколом.

Сроки переговоров, указанные в шагах 1, 2 и 3, по желанию сторон могут быть продлены.

Четвертый шаг:

Если специалисты в ходе переговоров не пришли к согласию, формируется комиссия, состоящая из трех человек – по одному представителю от каждой стороны и эксперт, избранный факультетом индустриальной инженерии Стамбульского Технического Университета, или выбранный сторонами один из участников проекта «МИДС» (Система оценки уровня профессий в металлопромышленности). Данная комиссия на своем заседании большинством голосов выносит окончательное решение. Комиссия письменно информирует обе стороны о принятом решении.

Целью указанной выше процедуры является повышение зарплаты рабочего в соответствии с действующим коллективным договором.

Разница в заработной плате между каждой группой оплаты труда не должна быть меньше 0,03 YTL/час в первый и второй годы действия коллективного договора. (YTL – новая турецкая лира. *Ред.*)

ГЛАВА IV. Дисциплинарный комитет

Статья 24. Дисциплинарный комитет

А) Создание дисциплинарного комитета и методы его работы:

В соответствии с настоящим коллективным договором, на предприятиях с числом рабочих, превышающим 50 человек, в течение 30 дней создается дисциплинарный комитет.

1. Работодатель назначает двух основных и двух запасных членов комитета. Профсоюз рабочих также назначает двух основных и двух запасных членов комитета из числа работающих на предприятии. Стороны письменно информируют друг друга о назначенных членах комитета. На заседаниях комитета председательствует представитель, назначенный работодателем. В заседаниях комитета принимают участие основные члены. Если основной член комитета отсутствует по уважительной причине, его место занимает запасной. Если письменно предупрежденный основной или запасной член комитета отсутствует на заседании, то оно проводится в их отсутствие. Заседание проводится по просьбе любого члена комитета.

2. Решения принимаются большинством голосов. Если при голосовании по тому или иному вопросу голоса членов разделились поровну, решающим является голос председателя. При голосовании по поводу увольнения с работы, голоса всех членов равны, а результаты таких голосований сообщаются генеральному директору или уполномоченному работодателем лицу.

Окончательное решение с учетом мнения дисциплинарного комитета принимает генеральный директор или, в его отсутствие, уполномоченные работодателем лица. Профсоюз информируется о принятом решении.

3. Если комитет собирается по поводу вынесения дисциплинарного наказания внештатному сотруднику территориального отделения или представителю профсоюза рабочих, вопрос решается в течение трех рабочих дней работодателем или уполномоченным им лицом с приглашением представителя Центрального комитета данного профсоюза. Если стороны не достигают согласия, вопрос передается в Комиссию по урегулированию разногласий. До окончательного решения Комиссии внештатный сотрудник отделения или представитель профсоюза не могут быть уволены.

4. В работе дисциплинарного комитета не могут принимать участие непосредственно провинившиеся члены комитета.

5. В течение шести рабочих дней после совершения нарушения провинившийся работник вызывается работодателем или его представителем на первое заседание комитета. Очередное заседание дисциплинарного комитета проводится в течение максимум пятнадцати рабочих дней после первого заседания.

6. В соответствии с 18-ой статьей Закона о труде в течение шести рабочих дней после решения Дисциплинарного комитета или Комиссии по урегулированию разногласий рабочих, не согласный с решением, может уволиться с получением всех компенсаций.

В) Дисциплинарные наказания:

Все наказания, кроме устного предупреждения, должны пройти обсуждение на заседании Дисциплинарного комитета.

Наказания Дисциплинарного комитета следующие:

- а) Штраф (в размере 1-2 дневной зарплаты);
- б) Увольнение с работы.

ГЛАВА V. Рабочее время

Статья 25. Рабочее время

Относительно длительности рабочих дней и форм работы действуют положения Закона о Труде.

Статья 26. Время, считающееся рабочим

Относительно времени, считающегося рабочим, действуют положения Закона о Труде.

Статья 27. Опоздание на работу

а) По уважительной причине рабочий может опоздать на работу два раза по полчаса в течение календарного месяца. Однако если это происходит регулярно каждый месяц, то данный пункт теряет силу.

б) Уважительными причинами считаются поломки транспорта, доставляющего рабочих на предприятие, аварии на дорогах и тому подобные непредвиденные обстоятельства.

Статья 28. Сверхурочная работа

а) Сверхурочная работа выполняется в соответствии с положениями Закона о Труде.

б) За сверхурочную работу выплачивается стопроцентная надбавка.

с) На предприятиях, где оплата сверхурочных работ выше, чем указанная в данном коллективном договоре, она сохраняется на установленном уровне.

д) На предприятиях, на которых рабочие обеспечиваются питанием, работающие сверхурочно люди получают дополнительное питание. Если предприятие не обеспечивает работников питанием, работающие сверхурочно получают паек.

Для обеспечения нормальных условий труда, работающим сверхурочно два часа или более предоставляется питание или паек.

е) Если предприятие обеспечивает доставку рабочих на работу и с работы, то она осуществляется и для работающих сверхурочно с сохранением установленных маршрутов.

ф) Предприятия, допускающие сверхурочную работу по субботам, продолжают работать в прежнем режиме.

г) Работающим сверхурочно в ночное время кроме стопроцентной надбавки выплачивается также ночная надбавка.

Статья 29. График сверхурочной работы

Относительно графиков сверхурочной работы действуют положения Закона о Труде.

Статья 30. Праздники

Национальные праздники и общие выходные дни устанавливаются законами.

Накануне религиозных праздников устанавливается оплачиваемый выходной день.

Рабочие, работающие в праздничные дни, помимо праздничной выплаты получают деньги за отработанные часы со стопроцентной надбавкой.

Если праздник начинается после 13-ти часов, стопроцентная надбавка начинает выплачиваться после этого времени.

Рабочие привлекаются к работе в праздничные дни только с их согласия. Однако на сотрудников, обеспечивающих охрану предприятия, и рабочих непрерывного производства это положение не распространяется.

Статья 31. Работа в выходные дни

Работа в выходные дни оплачивается как работа в праздничные дни. Предприятия, согласно прежнему коллективному договору, оплачивавшие ее выше, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, сохраняют прежние нормы оплаты. Если работодатель меняет график выходных, это не должно вести к снижению зарплаты рабочего.

ГЛАВА VI. Отпуска

Статья 32. Ежегодные оплачиваемые отпуска

I. Ежегодные оплачиваемые отпуска устанавливаются законом. Однако в данном коллективном договоре установлена следующая продолжительность отпусков:

а) при стаже работы на предприятии от 1 года до 5 лет рабочему предоставляется 18-дневный оплачиваемый отпуск;

б) при стаже работы на предприятии от 5 до 15 лет рабочему предоставляется 22-дневный оплачиваемый отпуск;

с) при стаже работы более 15 лет рабочему предоставляется 26-дневный оплачиваемый отпуск.

Но в то же время срок годового оплачиваемого отпуска, предоставляемого рабочим, которым 18 лет и меньше, а также тем, кому больше 50 лет, не может быть меньше 20 дней.

II. День независимости, остальные праздники, а также выходные дни не считаются днями отпуска.

III. Если рабочий проводит свой отпуск за пределами местности, в которой находится его предприятие, то ему дополнительно предоставляется до 7 неоплаченных дней на проезд до места отдыха.

IV. Если во время отпуска рабочий проболеет три и более дней, то по предоставлении справки из лечебного учреждения, С.С.К. (страховой компании) или диспансера, его отпуск продлевается на это количество дней. Справка должна быть предоставлена работодателю в самые короткие сроки.

V. Относительно одновременного ухода рабочих в отпуск действуют положения Закона о Труде.

VI. На предприятиях создаются комиссии, которые составляют график отпусков и следят за его выполнением.

VII. При увольнении рабочего по инициативе работодателя или по собственному желанию ему выплачивается компенсация за отпуск, если рабочий его в этом году не использовал.

VIII. Если на предприятии прежняя продолжительность отпуска была больше, чем указано в данном коллективном договоре, то эта продолжительность сохраняется.

IX. После 1.09.2006, если в отпуск рабочего попадает 28-е октября, являющееся кануном Дня Независимости, работодатель, чтобы не включать его в количество дней отпуска, по его выходу на работу выплачивает ему отпускные за половину этого дня (*Канун Дня Независимости является неполным рабочим днем, заканчивающимся в данном качестве в 13 часов, поэтому работодатель, чтобы занять рабочего по окончании отпуска с начала трудового дня, а не с 13 часов, оплачивает половину данного дня Ред.*).

Статья 33. Прочие оплачиваемые отпуска

а) при женитьбе рабочему предоставляется 7 дней (по просьбе рабочего ему предоставляется еще один день для регистрации брака);

б) в случае смерти жены, детей, родителей, братьев или сестер рабочему предоставляется 4 дня (если родственник умер за пределами области, в которой живет рабочий, то на проезд ему предоставляется необходимое количество оплачиваемых работодателем дней);

с) при рождении ребенка – 4 дня;

д) если в местности, в которой проживает рабочий, его родители, братья, сестры, дети или лица, находящиеся под его опекой, произошло стихийное бедствие, такое как пожар, сель (*грязевые или грязекаменные потоки, внезапно возникающие в руслах горных рек вследствие резкого паводка. Ред.*), наводнение, ураган, землетрясение и т.п., ему предоставляется 10-дневный отпуск.

е) Право на указанные выше отпуска должно подтверждаться документально.

ф) Указанные выше отпуска должны быть использованы в течение 10 дней после произошедших событий.

г) Эти отпуска не входят в очередной оплачиваемый отпуск.

Статья 34. Права работающих женщин

а) Восемь недель до родов и восемь недель после родов, т.е. в течение шестнадцати недель женщинам запрещено работать (*оплачиваемый декретный отпуск. Ред.*). Однако, если здоровье женщины позволяет, с разрешения доктора она может продолжать работать до момента, пока до родов не останется три недели. В этом случае пять недель, отработанных ею на предприятии, будут добавлены в ее оплачиваемый отпуск после родов.

По заключению врача продолжительность данного отпуска может быть увеличена. В течение беременности женщине периодически предоставляется оплачиваемое время на проведение соответствующего медицинского осмотра.

По заключению врача беременная женщина может быть переведена на более легкую работу. В этом случае работодатель не урезает ее зарплату.

Через шесть недель после родов женщина может взять до шести месяцев неоплачиваемого отпуска. Это не влияет на право получения ею ежегодного оплачиваемого отпуска.

б) Молодым матерям в течение года после рождения ребенка дается право на полуторачасовой перерыв в течение рабочего дня для кормления грудного ребенка.

Если женщина не кормит ребенка и не использует эти перерывы, она имеет право на один дополнительный выходной день в неделю.

с) Относительно других прав женщин существуют определенные положения.

ГЛАВА VII. Оплата труда

Статья 35. Минимальная заработная плата

На предприятиях, где не введена «Система группирования профессий в металлопромышленности», вновь поступивший рабочий — член профсоюза, начиная со следующего месяца, получает надбавку к своей почасовой ставке в размере 0,22 УТЛ/час в течение первого года действия данного договора, и 0,24 УТЛ/час в течение второго года его действия. Но она не должна превышать ставку рабочих, давно работающих на предприятии.

Статья 36. Надбавки к зарплате

Надбавки 1-1.

а) Исключая предприятия в 11 Статье Приложения, на других предприятиях в рамках охвата договора к часовой ставке на 31 августа 2006 года тех, кто работает по состоянию на 1.09.2006 и продолжает работать во время подписания договора, начиная с 1.09.2006 и тех, кто начал работать после 1.09.2006, и продолжают работать во время подписания договора, применяется 10% надбавка.

На предприятиях 11 Статьи Приложения рабочие, работающие на 1.09.2006 и продолжающие работать во время подписания договора, а также рабочие, начавшие работать с 1 сентября 2006 года и продолжающие работать во время подписания договора, к часовой ставке на 31 августа 2006 года с 1 сентября 2006 года получают надбавку в 0,50 УТЛ/час.

Там, где введена Система группирования профессий в металлопромышленности и Инструкция по надбавкам к зарплате, рабочие получают надбавку с 1.09.2006 в соответствии с указанной таблицей.

Надбавки 2-2

Рабочие получают надбавку в соответствии с Потребительским Индексом Цен (Общий Индекс), который исчисляется дважды в год: по состоянию цен на 1 марта и 1 сентября.

Статья 37. Надбавки бригадиру

За передовыми рабочими на тех или иных участках предприятия в соответствии с указанием начальства может быть параллельно с выполнением основной работы закреплена должность бригадира. Бригадиры получают надбавки в соответствии с группой труда, к которой относится выполняемая ими работа. Начальство, назначившее рабочего на должность бригадира, может также в случае необходимости данного рабочего освободить от ее выполнения. В случае освобождения работодателем от должности какого-либо бригадира, длительное время на данной должности находящегося, за данным рабочим в соответствии с положениями Закона о Труде остается право расторжения трудового контракта.

1-1. Первые 6 месяцев:

Группа	1.09.2006-28.02.2007
I	0,19 YTL/час
II	0,20 YTL/час
III	0,21 YTL/час
IV	0,22 YTL/час
V	0,23 YTL/час
VI	0,24 YTL/час
VII	0,25 YTL/час
VIII	0,26 YTL/час
IX	0,27 YTL/час

2-2. Через каждые шесть месяцев почасовые ставки увеличиваются с учетом Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), который исчисляется дважды в год: по состоянию цен на 1 марта и 1 сентября.

Данная статья применяется на предприятиях, на которых введена Система группирования профессий в металлопромышленности и Инструкция по надбавкам к зарплате (предприятия, перечисленные в Приложении А). При переходе предприятия на Систему группирования профессий в металлопромышленности и Инструкцию по надбавкам к зарплате, данная статья начинает применяться с начала следующего месяца после письменного оповещения сторон о их внедрении.

На предприятиях, где не введена Система группирования профессий в металлопромышленности и Инструкция по надбавкам к зарплате, надбавка бригадирам равна 5% их почасовой ставки.

Статья 38. Надбавки за работу в ночное время

В соответствии с данным коллективным договором за работу в ночное время с 20.00 до 6.00 выплачивается 10% надбавка к почасовой ставке рабочего. На предприятиях, где надбавка выше – она сохраняется на прежнем уровне.

Статья 39. Выплата зарплаты

а) Работодатель обязан предъявить рабочему письменный расчет его зарплаты и наряд, содержащий реквизиты предприятия. В этом наряде, или расчетной книжке указываются дата выплаты зарплаты, за какой период она выплачивается, выплаты за сверхурочную работу, за выходные дни, за праздники. Указываются все другие надбавки и вычеты, такие как налоги, страховые взносы, сумма выплаченного аванса, алиментов, долгов и т.д.

б) Аванс должен быть выдан до 25-го числа текущего месяца и до 10-го числа должен быть сделан окончательный расчет за прошлый месяц. Выплата зарплаты производится в рабочее время. Если дни выплаты зар-

платы являются праздничными днями, то зарплата выдается в предпраздничный день. Однако если на предприятии установлено другое время выплаты зарплаты, то этот порядок сохраняется. На предприятиях, выплачивавших зарплату в другие дни, разрешается продолжать так делать и далее. Сумма аванса должна быть не менее 40% от зарплаты рабочего.

с) При обнаружении ошибок при начислении или выдаче зарплаты разница погашается в течение последующих двух рабочих дней после ее обнаружения.

д) Если работодатель делает ошибку при начислении налогов, он возвращает разницу рабочему. Однако от имени рабочего работодатель может направить в Налоговое управление запрос, подписанный рабочим, с приложением платежных документов и получить эти деньги обратно.

ГЛАВА VIII. Премии и материальная помощь

Статья 40. Премии

На предприятиях, указанных в Приложении II, рабочим выплачиваются премии. Общая сумма всех премий делится на двенадцать частей и выплачивается каждый месяц. Вновь поступившие на работу или увольняющиеся с работы по какой-либо причине рабочие получают премию пропорционально количеству дней, отработанных в этом месяце.

Статья 41. Праздничные выплаты

За неделю до Праздника сладостей и Праздника жертвоприношений рабочим выплачивается указанная в Приложении III материальная помощь.

Статья 42. Материальная помощь на приобретение топлива

Каждый месяц рабочему выплачивается указанная в Приложении III материальная помощь на приобретение топлива. Материальная помощь выдается вместе с зарплатой. Вновь поступившие на работу или увольняющиеся с работы по какой-либо причине рабочие получают материальную помощь пропорционально количеству дней, отработанных в данном месяце.

Статья 43. Материальная помощь уходящим в отпуск

За три дня до ухода в очередной оплачиваемый отпуск рабочий получает указанную в Приложении III материальную помощь.

Статья 44. Материальная помощь вступающим в брак

Вступающим в брак рабочим в первый год действия коллективного договора выплачивается материальная помощь:

1 и 2-я группы предприятий	– 272 YTL
3-я группа	– 187 YTL

С 01.09.2007 года данные суммы увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

Если оба супруга работают на одном предприятии, то они оба получают данную материальную помощь.

Статья 45. Материальная помощь при рождении ребенка

При рождении ребенка рабочему в первый год действия договора, при условии предоставления свидетельства о рождении, выплачивается материальная помощь:

1 и 2-я группы предприятий	– 169 YTL
3-я группа	– 115 YTL

С 01.09.2007 года данные суммы увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

В случае рождения нескольких детей рабочий получает материальную помощь на каждого ребенка отдельно.

Статья 46. Материальная помощь на похороны

В случае смерти рабочего его жене (если ее нет, то детям, если их нет, то родителям, если их нет, то братьям или сестрам) в первый год действия договора выплачивается следующая материальная помощь:

1 и 2-я группы предприятий	– 220 YTL
3-я группа	– 144 YTL

В случае смерти рабочего в результате несчастного случая в первый год действия договора выплачивается следующая материальная помощь:

1 и 2-я группы предприятий	– 435 YTL
3-я группа	– 292 YTL

В случае смерти кого-нибудь из родственников рабочего в первый год действия договора ему выплачивается следующая материальная помощь:

1 и 2-я группы предприятий	– 115 YTL
3-я группа	– 80 YTL

С 01.09.2007 года данные суммы увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

В случае смерти рабочего в результате несчастного случая его родственникам в первый год действия договора, помимо вышеуказанной материальной помощи, перечисляется следующая материальная помощь на проведение похорон:

1 и 2-я группы предприятий	– 1.104 YTL
3-я группа	– 730 YTL

С 01.09.2007 года данные суммы увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс)» отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

Если в связи со смертью рабочего семья рабочего подает судебный иск, суд устанавливает размер истинной компенсации, которую работодатель должен выплатить и в которую включаются данные суммы денег.

Статья 47. Материальная помощь призывникам

Рабочим, увольняющимся с работы в связи с призывом в армию, в первый год действия договора выплачивается следующая материальная помощь:

1 и 2-я группы предприятий	– 169 YTL
3-я группа	– 115 YTL

С 01.09.2007 года данные суммы увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

Статья 48. Материальная помощь на детей

Рабочему в первый год действия договора на каждого ребенка ежемесячно выплачивается следующая материальная помощь:

1 и 2-я группа предприятий	– 3,5 YTL
3-я группа	– 2,72 YTL

С 01.09.2007 года данные суммы увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

Данная материальная помощь выплачивается до достижения ребенком 18-летнего возраста. Если ребенок учится, то выплаты продолжают до достижения им 25-летнего возраста. Если оба родителя работают на одном предприятии, данную помощь получает глава семьи.

Статья 49. Материальная помощь на учащихся детей

На каждого учащегося ребенка рабочему в первый год действия договора раз в году выплачивается следующая материальная помощь:

1 и 2-я группа предприятий:	
На учащихся в начальной школе	– 68 YTL
На учащихся в средней школе	– 94 YTL
На учащихся в высших учебных заведениях	– 135 YTL
3-я группа предприятий:	
На учащихся в начальной школе	– 66 YTL
На учащихся в средней школе	– 77 YTL
На учащихся в высших учебных заведениях	– 115 YTL

С 01.09.2007 года данные суммы увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

Данная помощь выплачивается в течение месяца после начала занятий. Если оба родителя работают на одном предприятии, то помощь выплачивается главе семьи.

Статья 50. Компенсация за питание

В рабочие дни трудящимся предоставляется сытный, калорийный обед, состоящий из трех блюд и йогурта.

В неполные рабочие дни, когда рабочим не предоставляется питание, они в качестве компенсации получают в первый год действия договора 2,72 YTL.

С 01.09.2007 года данные суммы увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

Меню обедов утверждается старшим представителем профсоюза рабочих.

На предприятиях, не обеспечивающих рабочих питанием, им выплачивают компенсацию в размере 2,72 YTL в первый год действия данного коллективного договора. С 01.09.2007 года данные суммы увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

Если рабочий держит пост или по состоянию здоровья находится на диете и предупреждает об этом администрацию за неделю, он также получает компенсацию за питание.

С 01.09.2007 года данные суммы увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

Статья 51. Компенсация за транспорт

На предприятиях, обеспечивающих рабочих транспортной доставкой на работу и с работы, транспортная доставка продолжает осуществляться. На предприятиях, выплачивавших компенсацию за транспорт по рыночным ценам, данная компенсация продолжает выплачиваться. На остальных предприятиях до 1.09.2007 данная компенсация составляет 2,60 YTL за каждый рабочий день.

С 01.09.2007 года данные суммы увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

ГЛАВА IX. Компенсации

Статья 52. Компенсация за выслугу лет

Относительно данной компенсации действуют установленные законодательством положения. Рабочему при выходе на пенсию выплачивается компенсация в размере месячной зарплаты, умноженной на количество лет, отработанных на предприятии. На предприятиях, выплачивавших компенсацию, размеры которой выше указанных в данном коллективном договоре, компенсация продолжает выплачиваться в прежних размерах.

Статья 53. Срок уведомления об увольнении и компенсации

При расторжении трудового контракта с рабочим, работодатель, в соответствии с 17-ой и 18-ой статьями Закона о Труде, заблаговременно преду-

преждает его об увольнении и, освободив на определенное количество часов в день, предоставляет ему возможность искать новую работу, или увольняет его сразу, выплатив полностью зарплату за время, которое он отработал бы после уведомления, и компенсацию за выслугу лет. *(В соответствии с 17-ой и 18-ой статьями Закона о Труде рабочего со стажем работы на предприятии менее шести месяцев работодатель оповещает об увольнении за две недели, рабочего со стажем работы от шести месяцев до полутора лет – за четыре недели, рабочего со стажем работы от полутора до трех лет – за шесть недель, рабочего со стажем работы более трех лет – за восемь недель. На протяжении вышеуказанных сроков рабочий продолжает работать на предприятии и получать зарплату. Также работодатель предоставляет ему по одному часу в день для поисков новой работы. По истечении данных сроков рабочему выплачивается компенсация за выслугу лет. Ред.)*

На предприятиях, предоставлявших большую компенсацию своим рабочим, компенсация продолжают выплачиваться в прежних размерах.

ГЛАВА X. Охрана здоровья и техника безопасности

Статья 54. Охрана здоровья.

а) Предприятия работают в соответствии с Регламентом здравоохранения и техники безопасности. Работодатель обязан обеспечить работающих на предприятии питьевой водой, горячей и холодной водой в душевых, отоплением, вентиляцией, освещением, туалетами и предоставить все условия, предусмотренные Регламентом.

б) Принимая рабочих на работу, работодатель проверяет состояние их здоровья и один раз в шесть месяцев проводит общий медосмотр

Кроме того, работающим в тяжелых, опасных условиях раз в год предоставляется возможность пройти рентген в Союзе по борьбе с туберкулезом или в других, подобных официальных центрах.

с) Пострадавший в результате несчастного случая рабочий незамедлительно доставляется в медицинский пункт, находящийся на предприятии. При получении тяжелых травм рабочие доставляются работодателем в ближайшую больницу С.С.К. По окончании лечения, при предоставлении подтверждающего документа, транспортная доставка пострадавшего домой или на предприятие компенсируется работодателем.

В соответствии с Регламентом здравоохранения и техники безопасности работодатель снабжает своих работников защитными средствами. На предприятии в обязательном порядке находится персонал по оказанию первой медицинской помощи.

Если на предприятии работает тысяча и более работников, то на нем должна быть машина скорой помощи.

Статья 55. Спецодежда

а) Защитная экипировка.

В соответствии с Регламентом здравоохранения и техники безопасности на предприятиях рабочим при необходимости выдаются обитые железом сапоги, ботинки, резиновые сапоги, клеенчатый дождевик, кожаный передник, гетры, резиновые или кожаные перчатки, кожаная и плетеная шапки, винилексовые брюки, защитные очки, защитная маска и т.д.

б) Одежда.

1. Кроме экипировки, указанной в пункте «а», рабочим два раза в год выдается рабочая одежда и рабочая обувь. Стоимость обуви в первый год действия коллективного договора не должна быть ниже следующей:

1 и 2-я группы предприятий – 38 YTL

3-я группа – 29 YTL

С 01.09.2007 года расходы на обувь увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

Летняя рабочая одежда выдается в апреле, зимняя – в октябре. Выбором рабочей одежды занимается старший представитель профсоюза на предприятии.

2. Постоянно работающим на улице рабочим (шоферам, машинистам подъемников, крановщикам, грузчикам, охранникам и т.д.) раз в два года выдается кожаная куртка или тулуп, а также раз в год пара кожаных перчаток.

3. Также бригадиров при необходимости снабжают рабочими рубашками цвета отличного от цвета рубашек рядовых рабочих, а персонал столовой – передниками, колпаками и рабочими куртками.

4. Новым рабочим по прибытии на работу выдается вся необходимая экипировка, а также, если до выдачи обуви осталось три и более месяцев, и обувь. Если в ходе работы рабочая одежда порвалась, сгорела или истрепалась, она заменяется на новую.

с) Вся рабочая экипировка является инвентарем предприятия и используется только в рабочих целях.

Статья 56. Средства личной гигиены.

а) Рабочему раз в год выдаются банное полотенце (размером 65 см х 130 см), а также два полотенца для рук (размером 40 см х 80 см) – одно в декабре и одно в июне. Ежемесячно выдаются 2 куса мыла (500 грамм).

В местах личной гигиены также находятся необходимые моющие средства.

б) Если на предприятии выдается больше средств личной гигиены, чем указано в данном коллективном договоре, данные нормы сохраняются.

Статья 57. Перевод на легкий труд.

При наличии у рабочего рапорта из Союза социального страхования, о том, что есть необходимость его перевода на легкий труд, его переводят на подходящую его состоянию здоровья работу, по возможности сохраняя его прежнюю зарплату. Если новая работа рабочего не устраивает, работодатель увольняет его и выплачивает компенсацию за выслугу лет. Однако на

предприятиях, работающих в соответствии с Системой оценки профессий в металлопромышленности, сохранение прежней зарплаты является исключительным случаем и при обычной оценке во внимание не принимается.

Статья 58. Оплата отпусков по болезни

а) Работник, идущий на прием к врачу и покидающий свое рабочее место, должен позже представить справку от врача, подтверждающую его визит и устанавливающую часы визита, и вернуться в самые короткие сроки на рабочее место. В таком случае работодатель оплачивает время его отсутствия как рабочее. Если время его визита длилось больше одного рабочего дня, это время не оплачивается. При симуляции болезни сроки ухода с рабочего места работодателем не оплачиваются.

б) При отсутствии человека на рабочем месте более пяти дней, первые два дня оплачиваются работодателем.

с) При вынужденном отсутствии человека на рабочем месте более десяти дней, его отсутствие, начиная с третьего дня, оплачивается страховой компанией. Каждый месяц рабочий получает определенную сумму денег в страховой компании. Вместе с больничным листом получает подтверждающую его лечение справку. Обратившись с данной справкой к работодателю, он получает разницу между суммой, выплаченной страховой компанией и своей обычной зарплатой.

(Т.е. все время своего лечения работник получает зарплату. Если человек не в состоянии получать деньги самостоятельно, то он через нотариуса уполномочивает любое доверенное лицо.

*Относительно сроков лечения существуют определенные законы. В зависимости от специфики болезни лечение может длиться от шести месяцев до полутора лет. Если по окончании установленного срока рабочий не в состоянии приступить к работе, его увольняют и выплачивают компенсацию за выслугу лет. **Ред.)***

д) Если рабочий, отработав определенное количество часов, покидает работу и идет на прием к врачу, отработанное им до ухода с работы время оплачивается работодателем.

ГЛАВА XI. Другие понятия

Статья 59. Изменение условий труда

При необходимости рабочие, независимо от их согласия, могут быть командированы работодателем на схожую работу на том же предприятии. Во всех остальных случаях работодатель, для изменения условий труда своих работников, должен получить их согласие.

Работодатель имеет право перевести рабочих для выполнения схожей работы на другое предприятие, принадлежащее ему и находящееся в пределах этого же города.

С письменного согласия рабочего работодатель имеет право перевести его на другое принадлежащее ему предприятие, находящееся в другом

городе для выполнения работы по той же профессии. Однако продолжительность работы на другом предприятии не должна превышать трех месяцев.

Если рабочий не согласен переходить на предприятие, находящееся в другом городе, то работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовые отношения. Если в течение полугода после перевода рабочего на другое предприятие работодатель нуждается в работнике на его прежнее рабочее место, данный рабочий может на него вернуться. Если данный рабочий не хочет возвращаться, на его прежнее рабочее место берут нового работника.

Перевод на другое предприятие ни в коем случае не может осуществляться в виде наказания. Выполнение всех работ, связанных с основной работой и являющихся ее дополнением, считается обязанностью рабочего.

Основной обязанностью рабочего является внесение своего вклада в общее дело. Поэтому, выполняя свои обязанности, рабочие должны работать в согласии, помогая друг другу.

Статья 60. Прием на работу

При возникновении необходимости набора новых рабочих в первую очередь принимаются вдовы и дети погибших или умерших на предприятии работников.

Статья 61. Испытательный срок

а) Перед началом работы на предприятии человек походит испытательный срок, который длится не более двух месяцев. По истечении этого срока человеку в письменном виде сообщается решение работодателя о принятии или непринятии его на работу.

б) За исключением чрезвычайных ситуаций на главных производственных участках, на работу неопределенного срока не может быть принят рабочий с трудовым контрактом определенного срока.

Статья 62. Задержание органами правопорядка или судебными органами

1. При задержании рабочего органами правопорядка на срок, превышающий срок, установленный Законом о Труде, с ним расторгаются трудовые отношения. Если он был задержан на срок, не превышающий срок, установленный Законом о Труде, данное время считается неоплачиваемым отпуском.

2. При оповещении работодателя, находящиеся под следствием рабочие получают отпуск за свой счет. Однако он также не должен превышать сроки, установленные Законом о Труде.

3. Если рабочий был оправдан судом, или судебный процесс был отклонен или прекращен, при условии продолжительности данного процесса менее девяноста дней, рабочий, обратившись в последующую неделю, принимается работодателем на работу с сохранением всех прав. Если судебный процесс длился более девяноста дней, он принимается на работу при наличии свободных мест.

4. Если рабочий был осужден и его задержание длилось менее девяноста дней, обратившись в последующую неделю, он принимается на прежнее рабочее место.

5. Осужденные по неполитическим мотивам и:

а) получившие наказание шесть месяцев и менее;

б) получившие наказание более шести месяцев, но досрочно освобожденные или заменившие тюремное наказание финансовым штрафом; могут продолжать свою рабочую деятельность с разрешения работодателя.

6. Осужденные по политическим мотивам, как-то: саботаж, действия, противоречащие целостности государства и единству нации, национальной безопасности, порядку в обществе и вооруженным силам Турции, обратно на работу не принимаются ни под каким предлогом, даже если они были амнистированы или заменили наказание финансовым штрафом.

7. Если водитель одного из транспортных средств, принадлежащих работодателю, совершив аварию и будучи задержан органами правопорядка, был освобожден в течение девяноста дней и:

а) обратился в течение недели после суда;

б) обратился в течение недели после возвращения ему водительского удостоверения;

он принимается на работу. Если судебный процесс продолжался более девяноста дней, принятие или непринятие его на работу определяется работодателем.

8. Все вышеперечисленные пункты, за исключением шестого, не дают работодателю права уволить рабочего без заблаговременного предупреждения и выплаты компенсации за выслугу лет.

Статья 63. Трудовая книжка и пропуск.

Каждому рабочему по окончании испытательного срока в течение последующих пятнадцати дней выдается пропуск и трудовая книжка, в которой записывается профессия и группа оплаты труда, к которой она относится (если она отнесена к какой-либо группе).

Записи о повышении или изменении основной профессии заносятся в трудовую книжку в течение 15 дней после того, как эти изменения произошли.

Статья 64. Обязательная военная служба

Рабочий, уволившийся по причине ухода на регулярную военную службу, после её окончания, может быть принят на вакантное место, если обратиться в течение последующих двух месяцев.

Статья 65. Альтернативная военная служба

За исключением чрезвычайных положений в стране и всеобщей или частичной военной мобилизации, трудовые контракты увольняющихся по этой причине рабочих продолжают действовать. Если через пятнадцать дней

по окончании службы такой рабочий не возвращается на рабочее место, его трудовой контракт с работодателем расторгается. Вернувшегося в установленный срок предоставляется прежняя или другая, схожая работа без снижения при этом его зарплаты. Увольняющимся по этой причине рабочим срок их службы оплачивается работодателем, как рабочее время. Этот срок также учитывается при выплате компенсации за выслугу лет, т.е. расценивается, как рабочее время.

Статья 66. Компенсация ущерба

Каждый рабочий обязан бережно пользоваться вверенными ему инструментами и делать все необходимое, чтобы не нанести ущерба предприятию.

При нанесении предприятию ущерба проводится следующая процедура: собирается комиссия из уполномоченных профсоюзом двух лиц, уполномоченного работодателем или его представителем лица, являющегося специалистом в данной области промышленности, и первого непосредственного начальника провинившегося рабочего. Данная комиссия общается с рабочим и устанавливает причину нанесения ущерба, а также задолженность рабочего предприятию. Решение комиссии сообщается рабочему. Его задолженность погашается непосредственно из его зарплаты.

В случае необходимости задолженность рабочего погашается в расчерку.

Статья 67. Командировочные

а) Рабочие, выезжающие на дневные работы по заданию работодателя за пределы предприятия, в первый год действия коллективного договора в качестве компенсации за питание получают нетто 3,40 YTL, если их рабочие часы охватывают время приема пищи. С 01.09.2007 года данные суммы увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

б) При выезде рабочих с ночевкой, если работодатель не обеспечивает их питанием и жильем, они в качестве компенсации за каждый день получают в первый год действия коллективного договора нетто 14 YTL. В таком случае зарплата выплачивается отдельно от командировочных расходов. С 01.09.2007 года данные суммы увеличиваются с учетом уровня Потребительского Индекса Цен (Общий Индекс), отмеченного в период 1.09.2006-31.08.2007.

Статья 68. Стажировка

Работодатель принимает на стажировку детей работников предприятия, если в их школах есть необходимость прохождения трудовой практики.

Статья 69. Потребительские кооперативы

На предприятиях с численностью работающих более 400 человек, в случае принятия работниками решения о создании потребительского кооператива, работодатель предоставляет им на территории предприятия удобное для этого место.

Работодатель в меру своих возможностей помогает в обеспечении кооператива необходимыми инструментами, оборудованием и транспортом.

Статья 70. Пользование продукцией предприятия

На предприятиях, предоставляющих определенные скидки своим работникам на продажу произведенных изделий, данные скидки продолжают предоставляться.

Статья 71. Массовые увольнения

Относительно массовых увольнений рабочих действуют положения Закона о Труде.

Статья 72. Передача права собственности другому работодателю

а) При передаче права собственности другому работодателю профсоюз рабочих ставится об этом в известность в течение последующих семи рабочих дней.

б) Относительно смены предприятием названия и владельца применяются положения 8-ой статьи Закона №2822 (*Согласно 8-ой статье Закона о трудовых коллективных договоров, забастовках и локаутах №2822, при смене владельца предприятия трудовой коллективный договор, действующий на тот момент на предприятии, продолжает функционировать до окончания срока своего действия Ред.*)

Статья 73. Место отдыха на предприятии

Работодатель по возможности отводит определенное место на предприятии для общественного отдыха в перерывах между работой.

Статья 74. Профессиональное обучение рабочих

Члены профсоюза рабочих для повышения продуктивности труда, общего и социального развития должны проходить курсы повышения профессиональной квалификации.

На предприятиях, работающих в соответствии с Системой группирования труда в металлопромышленности, работники, которые в дальнейшем будут привлекаться к образовательным мероприятиям, ставятся об этом в известность изначально. Курсы повышения профессиональной квалификации длятся три месяца. Если после срока обучения работники привлекаются работодателем к работе, относительно которой проходили курсы, по вопросу их зарплаты действуют положения, прилагающейся к коллективному договору Инструкции по принятию на работу и повышению в должности в соответствии с Системой группирования труда в металлопромышленности.

Статья 75. Дополнительные предписания

а) Список рабочих, ушедших в армию, составляется лицом, уполномоченным предприятием.

б) Предприятия, предоставляющие своим работникам возможность различных поездок, путешествий и т.д., продолжают это делать и впредь.

с) Предприятия, выплачивающие своим работникам постоянную премию, продолжают ее выплачивать.

д) Предприятия, предоставляющие своим работникам материальную помощь на ткань и одежду, продолжают это делать и впредь.

е) Уход с рабочего места: если рабочий по личным или семейным обстоятельствам покидает рабочее место, по его просьбе ему предоставляется неоплачиваемое работодателем время от нескольких часов до нескольких дней, в зависимости от обстоятельств, с условием не создавать затруднений для производства.

ф) На предприятиях, где предусмотрен перерыв на чай, его продолжают предоставлять работникам. На других предприятиях на обеденном перерыве дается чай.

г) Относительно устаревших или нецелесообразных положений применяются определенные законом параграфы.

Статья 76. Зарплаты

Все суммы без каких-либо пометок, оговоренные в данном коллективном договоре, – брутто.

Статья 77. Вступление договора в силу

Данный коллективный договор вступает в силу в день окончания прежнего коллективного договора и является действительным до 31.08.2008.

Временная статья 1

На протяжении действия коллективного договора все суммы, необходимые для выплаты работодателем в случаях имевших место выходов на пенсию, смерти или гибели рабочих и необходимости получения их наследниками или родственниками определенных компенсаций, призывов в армию, увольнений с работы вышедших замуж женщин – работниц, расторжений трудовых контрактов согласно 17-ой и 18-ой статей Закона о Труде и завершения сроков трудовых контрактов определенного срока действия, должны быть выплачены до истечения срока действия данного коллективного договора.

Временная статья 2

СОЗДАНИЕ КОМИТЕТОВ

Все комитеты, инстанции на предприятии, необходимые для соблюдения всех пунктов коллективного договора, должны быть созданы и приступить к исполнению своих обязанностей не позже последующего месяца после подписания договора.

Временная статья 3

ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ БОЛЬШЕ УСТАНОВЛЕННОЙ

Если предприятие выплатило материальную помощь больше установленной, оно не имеет права забирать у рабочего излишки.

Временная статья 4

СУММЫ ДОПЛАТ

За время от вступления коллективного договора в силу и до момента его подписания все суммы, которые работодатель согласно новому договору должен доплатить рабочим, выплачиваются им в течение последующего месяца.

Временная статья 5

РАЗНИЦЫ ПРОФСОЮЗНЫХ ЧЛЕНСКИХ ВЗНОСОВ

После вступления в силу коллективного договора, при возникновении в результате повышения зарплаты разницы между выплачиваемыми членскими взносами и взносами, необходимыми для выплаты, данная разница погашается самое позднее в течение месяца.

Пункты приложения

1. Предприятия, желающие принять коллективный договор после его подписания, в целях избежания проведения дополнительных процедур, необходимых для составления нового договора, в соответствии с договоренностью сторон также принимают данный коллективный договор. *(Примерами являются последние три предприятия в Приложении I. В соответствии с Законом №2822 коллективный договор может действовать на протяжении от одного года до трех лет. Поэтому предприятия, подписывающие данный коллективный договор позже, чем через один год после его принятия, рассматриваются, как подписавшие трехгодичный коллективный договор, т.е. по истечению сроков действия данного договора они в обязательном порядке подпишут следующий коллективный договор, составленный и подписанный сторонами. Примером является предприятие №135 Приложении I. Ред.)*

В соответствии с установленными данным коллективным договором статьями стороны устанавливают все необходимые надбавки к зарплате.

Также сторонами устанавливаются премии.

Кроме этого устанавливается материальная помощь на приобретение топлива, праздничные выплаты, оплаты отпусков в зависимости от группы того или иного предприятия; все установленные данные утверждаются протоколом.

2. Стороны должны принимать все возможные меры, чтобы предотвратить любые действия, мешающие им профессионально организовываться.

3. На предприятии «Тюрк трактор ве зираат макиналары» Инструкция приложения относительно отпусков по болезни, прилагавшаяся к коллективному договору 1.06.1980-31.08.1981 после 1.09.2006 будет применяться в последующие два года.

Также, на данном предприятии коллективный договор распространяется на персонал бюро.

4. На предприятии «Отойол», начиная с 17.03.1966:

А) Премии за выслугу лет:

а) рабочие, отработавшие пять лет, получают премию в размере 40-дневной зарплаты;

б) отработавшие десять лет – в размере 55-дневной зарплаты;

с) отработавшие пятнадцать лет – в размере 60-дневной зарплаты;

В) Очередные оплачиваемые отпуска:

а) рабочим со стажем работы на предприятии от 1 до 5 лет – 18 дней;

б) рабочим со стажем от 5 до 15 лет – 24 дня

с) рабочим со стажем от 15 и более лет – 30 дней.

5. На предприятии автомобильных радиаторов «Кале» продолжается традиционное проведение Национального и других праздников. Также в случае стихийных бедствий, как и прежде, выплачивается материальная помощь. Вместо моющих средств рабочим в качестве компенсации выплачивается их стоимость.

6. На предприятии зубчатых колес «Хема», фабрике по производству сантехники «Армасан», сталелитейном заводе «Ферро», помимо положений, установленных данным коллективным договором, остались некоторые прежние положения, действующие в пользу рабочих. Они остаются в силе на протяжении действия данного коллективного договора.

7. Стороны периодически собирают комиссию по нововведениям в рамках процесса вступления в Евросоюз, по рассмотрению возникающих проблем и внесению предложений по их решению.

8. На измирском предприятии автомобильной промышленности «Дельфи» отпускные выплаты, помощь на приобретение топлива для домашнего обогрева, и праздничные выплаты перечисляются нетто.

9. На предприятиях «Дека Электротехника» и «Мемсаи Маузер» на протяжении времени действия данного договора продолжают применяться положения предыдущего коллективного договора, актуальные на данный момент.

10. На предприятии Джей Пластик Метал Текстиль Отомотив и Сан Лтд при условии выполнения необходимого объема работы годовая премия в размере 120-дневной зарплаты будет выплачиваться вместе с зарплатой каждый месяц в размере 10-дневной зарплаты. Тем, кто только устроился на работу и тем, кто по каким-либо причинам уволился, премии будут выплачиваться пропорционально рабочему стажу. Кроме этого, в период действия этого коллективного договора права работников на оплачиваемый отпуск и продолжительность отпуска будут регламентироваться положениями Закона о труде.

11. Предприятия Арчелик, Беко Электроник, БМС Санайи и Тиджарет, Бош Сан. и Тидж., Бош Рексрот Отомасьон Сан. и Тидж., БСХ Ев Алетлери Сан. и Тидж., Форд Отомотив Сан., МАН Турция, Мерседес-Бенц Тюрк, Ояк Рено Отомобил Фабрикалары, Тофаш Тюрк Отомобил Фаб. и «Тюрк трактор ве зираат макиналары».

Статья 78. Подписи

Настоящий коллективный договор, состоящий из 78-и пунктов, 5-ти дополнительных статей, 11-ти пунктов приложения, Приложений I, II и III, Приложений А и В, а также Инструкций приложения, был подписан профсоюзом «Тюрк Металл» и профсоюзом «МЕСС», опираясь на протокол соглашения от 21.09.2006.

Профсоюз «Тюрк Металл»

Мустафа Озбек
Певрул Кавлак
Меджит Хазыр
Мухаррем Аслыйюдже
Мехмет Согопек
Халиме Айдын
Йавуз Гокче
Исмаил Дурсун
Шенол Озайдын
Мухаррем Калкаван
Мехмет Али Озалтын
Ариф Текии
Мурат Салар
Халил Факи Эрдал
Мурат Кочак
Зеки Йонгуль
Йусуф Уйман
Джемаль Гюней
Мевлют Гюмюшай
Уйсал Алтуидаг
Юджель Юджель
Оккеш Шахин Эрдем
Якуп Йылдыз
Рыдван Таш
Адв. Талипхан Кыймаз
Огуз Бедир

«МЕСС»

Тугрул Кудатгобилик
Бедирхаи Челик
Ураз Тантут
Эрдогаи Каракуюнлу
Низам Улуатлы
Нежат Чашсая
Мехмет Демирпеидже
Седат Фенерджи
Шенер Мутер
Адв. Исмет Сипахи
Адв. Ахмет Бёлюкбаши
Дилек Курт
Адв. Эртеи Джылга
Адв. Ильхан Доган
Адв. Месут Улусой
Адв. Эндер Кызылрай
Айкут Энгии
Адв. Шейда Актекин
Адв. Нагме Н. Хозар
Адв. Джунейт Даиар
Адв. Вахап Юнлю
Адв. Севал Эроглу
Адв. Сельджук Коджабийык

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ДЛЯ РАБОТНИКОВ ЛЮКСЕМБУРГСКОЙ ЧЕРНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ на 2006-2007 гг. (Извлечения)

I. ЦЕЛЬ СОГЛАШЕНИЯ

Для согласования взаимоотношений между договаривающимися сторонами целью настоящего соглашения является определение в рамках правовых положений условий труда и условий вознаграждения работников люксембургской черной металлургии. Стороны соглашаются в своих переговорах исходить исключительно из принципа социального развития; в связи с этим они будут стараться в своих договорных отношениях выработать единую концепцию общего развития.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВО. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК И СРОК С МОМЕНТА ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ДО ФАКТИЧЕСКОГО ИСПОЛНЕНИЯ

A. Обязательство

1. Любое обязательство устанавливается заключением письменного трудового контракта в двух экземплярах, один из которых предназначен работнику.

Этот контракт определяет:

- a) суть условий труда и характеристики выполняемой работы;
- b) классификацию, занимаемую должность и выполняемые должностные обязанности;
- c) начальный оклад и периодические повышения;
- d) условия, содержащие оговорку или дополнительные условия, о которых стороны договорились.

Любой работник получает экземпляр действующего коллективного договора одновременно с должностными инструкциями, уточняющими его права и обязанности. Он будет информирован о составе главного представительства работников так же, как о времени его работы.

Для стимулирования продвижения рабочего на более высокий уровень разрабатывается классификация работников.

2. a) Обязательство начинается с испытательного срока, установленного в соответствии с правовыми положениями.

b) Трудовые соглашения обычно заключаются на неопределенный срок.

c) В случаях, предусмотренных законом, стороны трудового соглашения могут заключить срочный договор, который закончится без предварительного извещения об окончании этого срока.

Если точный срок в контракте не оговаривается, он должен быть заключен на минимальный срок.

В. Прекращение контракта

1. Окончание срока контракта

Трудовое соглашение законно прекращается в день предоставления работнику пенсии по старости и самое позднее в возрасте шестидесяти восьми лет. Оно также законно прекращается в день принятия решения о предоставлении пенсии по инвалидности. Работник предпенсионного возраста получает необходимые письменные объяснения, позволяющие ему принять осознанное решение. За два месяца до своего ухода он приглашается для того, чтобы сообщить свое решение вышестоящему руководителю.

2. Расторжение контракта с предварительным извещением

а) Работник может расторгнуть свой контракт в любое время. Расторжение трудового соглашения осуществляется заказным письмом.

б) Чтобы не допустить дефицита персонала работник не может приступить к расторжению контракта по имеющимся у него мотивам без учета указанной процедуры.

Работник должен уведомить о расторжении контракта по любым причинам руководителя представительства работников или его представителя для принятия ими решения.

Кроме испытательного срока заинтересованный должен до принятия любого решения быть приглашен на предварительное собеседование, где он может пользоваться помощью работника, которого он сам выбрал и который принадлежит к персоналу предприятия или является представителем полномочной национальной профсоюзной организации, входящим в главное представительство работников. В ходе собеседования работник обязан указать одну или несколько причин рассматриваемого решения и получить объяснения работника и человека, который ему помогает.

Копия пригласительного письма должна быть направлена главному представительству работников.

Об увольнении должны уведомить самое ранее – в день, который следует за предварительной беседой, и самое позднее – неделю спустя после этой беседы.

В случае увольнения трудовое соглашение заканчивается по истечении срока с момента предупреждения до момента увольнения, установленного в соответствии с законом.

После истечения испытательного срока сроки предварительного уведомления начинаются в пятнадцатый день месяца или в первый день следующего месяца.

Если в случае увольнения, работник, связанный бессрочным контрактом, не может подтвердить права на пенсию по старости, он имеет право на выходное пособие после непрерывного стажа работы как минимум в пять лет.

3. Немедленное расторжение контракта

Контракт найма на работу может быть расторгнут немедленно по серьезным причинам, которые являются результатом нарушения обязательств одной из сторон с возмещением убытков стороне, инициировавшей расторжение.

Уведомление заказным письмом о немедленном расторжении осуществляется исключительно согласно установленной процедуре.

Копии всех письменных уведомлений должны быть вручены руководителю главного представительства работников. Последнее уведомление до ближайшего расторжения по серьезным причинам должно быть вручено и обсуждено в присутствии руководителя вышеупомянутого представительства или его представителя. Работник подтверждает своей подписью, что он с ним ознакомился.

III. КЛАССИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ

Работники классифицированы в классах от 1 до 15.

Классификация работника в одном из классов, указанных выше **и далее определенных в приложении I**, как правило, определяется занимаемой должностью и осуществляемыми функциями (должностными обязанностями).

A. Продвижение из одного класса в другой

Для некоторого количества должностей продвижение из одного класса в другой предусмотрено после достижения определенного срока стажа при условии, что оценка работы действительно подтверждает такое продвижение. В случае, если администрация намерена отказать работнику в таком продвижении, в сроки, предусмотренные в определении классов, она должна указать причины самому работнику и главному представительству работников.

Для определения срока необходимого стажа часть полного года, равная шести месяцам, приравнивается к целому году.

B. Стимулирование (продвижение по службе)

Стимулирование работника к продвижению на более высокие должности или к более значительным полномочиям обусловлено необходимостью заполнить должность, ставшую вакантной или недавно созданную.

C. Переход на другую должность

Если работник перемещен на должность, требующую изменения классификации, это изменение явится предметом уведомления в письменном

¹ Месячный оклад для стажа работы как минимум пять лет.

Двухмесячный оклад для стажа работы как минимум десять лет.

Трехмесячный оклад для стажа работы как минимум пятнадцать лет.

Шестимесячный оклад для стажа работы как минимум двадцать лет.

Девятимесячный оклад для стажа работы как минимум двадцать пять лет.

Двенадцатимесячный оклад для стажа работы как минимум тридцать лет.

виде, указывающего заинтересованному лицу и главному представительству работников новую классификацию и должностные обязанности, которые надо осуществлять.

D. Штатное расписание

Главному представительству работников вручаются подробные организационные структуры различных служб и отделов (штатные расписания). Об их изменениях заинтересованные службы должны сообщать постоянно. Они должны быть составлены по общей схеме. Сокращение рабочего места может иметь место только в случае изменения условий труда после обсуждения между представительством работников и руководством. О наличии вакантной должности необходимо незамедлительно известить для возможности быстрого подбора подходящей кандидатуры. Должность считается вакантной, если бывший работник уволился или был продвинут по карьерной лестнице на другую должность.

...

IV. ОКЛАД, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

A. 1. Месячное вознаграждение служащих состоит из:

— основного оклада

и

— премиальных за переработку.

К этому добавляется при определенных условиях премия за замещение.

Все виды месячного вознаграждения работников учитывают изменения индекса потребительских цен.

Основной оклад зависит от класса, в котором классифицирован работник.

Каждому классу соответствует шкала окладов, определенная таким образом, чтобы можно было установить зависимость оклада работника от его возраста, профессии, личной инициативы и производительности труда. Этот оклад должен приблизительно соответствовать для работника в возрасте восемнадцати лет и старше минимальной шкале окладов, установленной для рассматриваемого класса. Если в исключительных случаях администрация посчитает, что оклад работника должен быть установлен ниже соответствующего минимального оклада его класса, она предварительно укажет причины главному представительству работников. Как правило, основной оклад увеличивается ежегодно или через 2 года, в зависимости от того, достиг ли работник возраста 30 лет или нет. Увеличение оклада вне двухгодичного срока не исключено, когда идет речь о том, чтобы увеличить оклад работника в связи с соответствием работника нужному квалификационному уровню.

2. Работники того же класса, не достигшие восемнадцати лет, имеют право на минимальный процент оклада в отличие от достигших восемнадцатилетия. Это процентное соотношение составляет:

— 80 — для работников в возрасте семнадцати лет,

- 70 – для работников в возрасте шестнадцати лет,
- 60 – для работников в возрасте пятнадцати лет.

3. Оклады работников класса 16, которые не зафиксированы настоящим соглашением, включают вероятные повышения за сверхурочную работу, воскресенья, законные выходные дни и ночью так же, как премии, пени и замещения.

В. Работник получает обычно раз в год кроме своего месячного вознаграждения премию за участие в результатах люксембургской черной металлургии.

V. ГАРАНТИИ ОКЛАДОВ, СУБСИДИЙ ПРИ ПЕРЕВОДЕ НА ДРУГУЮ РАБОТУ И ДОГОВОРНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ В СЛУЧАЕ УХОДА

A. Передача выполняемых работ внутри предприятий.

1. Работники, которые перемещены в связи с производственной необходимостью, пользуются специальной гарантией по поводу оклада, что зафиксировано в п.5.

К ним относятся:

- работники четырехсменного режима, которые временно используются в другом режиме работы,
- работники, которые, хотя и продолжают быть занятыми на своих рабочих местах, лишаются премий и дополнительных выплат за ночную работу (или за воскресную работу),
- работники, которые замещают отсутствующего работника, и лишаются регулярных дополнительных выплат,
- работники тех должностей, для которых общее выходное пособие ниже шкалы окладов работников, например, в связи с изменением рабочего режима.

Работники, которых коснулось изменение, будут заняты преимущественно на их бывшей работе или, если возможно, на другой работе, на рабочем месте, которому соответствует их предшествующий социальный статус.

2. Договаривающиеся стороны признают необходимость технического прогресса (рационализации и изобретений). Они осознают, что благодаря мерам рационализации и модернизации могут произойти и изменения в производительности труда.

Чтобы обеспечить эффективное сотрудничество с договаривающимися профсоюзами в течение введения или изменения рабочих и производственных методов, основанных на новой технологии, заинтересованные службы об этом подробно информируют представителей персонала. Необходимо, чтобы эта консультация предвляла осуществление каждого проекта.

В связи с этим проблемы предупреждения несчастных случаев, защиты здоровья и эргономического оснащения рабочих мест, которые ставятся в процессе осуществления действующего проекта, должны обсуждаться первоочередным образом.

Для более легкой адаптации работников, которых уволили или перевели на другую работу, стороны признают необходимость переориентировать профессиональную подготовку и образование в целом таким образом, чтобы позволить приобрести более широкую квалификацию, чем в прошлом.

3. Работники, которые теряют свое рабочее место и те, чей режим работы подвергается изменению по причинам структурного порядка, пользуются специальной гарантией окладов, что указано в п. 5. Эти работники имеют право занимать новую должность, соответствующую ранее занимаемой на прежнем месте работы или даже на другом заводе, которая соответствует их предшествующему социальному статусу и относится к тому же классу. ... В случае, если на их бывшей службе впоследствии занимаемая ими ранее должность стала вакантной, прежде всего она должна быть предложена им.

Классификации, которых надо придерживаться в рамках мер по реструктуризации и предусматривающие изменение класса, должны предварительно обсуждаться в паритетной комиссии коллективного договора.

Стороны соглашаются с тем, что предприятия:

- окончательно восстанавливают работников в занимаемой ранее должности уже в течение шести месяцев,

- незамедлительно вновь заполняют все должности работников, объявленные вакантными,

- срочно уведомляют о вакансиях работников, которые потеряли свое рабочее место и обладают требуемой квалификацией,

- помогают работникам, которым могут быть предложены несколько должностей, сориентироваться, какая из них им будет соответствовать лучше всего,

- предоставляют временным работникам должности на короткий срок.

4. После двадцати лет работы и самое раннее достигнув возраста пятидесяти или пятидесяти пяти лет работник, который согласно медицинскому заключению не в состоянии больше выполнять свои функции на работе, пользуется специальной гарантией оклада, которая определена здесь (п. 5), каким бы ни было рабочее место, которое он занимает.

Тому, кто пользуется этой льготой, обязаны гарантировать, кроме того, сумму, соответствующую его месячному окладу.

5. а) Специальная гарантия оклада для вышеупомянутых работников, указанных в п. 1, 3 и 4, основывается на среднем окладе брутто, включая премии, замещения за три последних месяца, за исключением выплат за сверхурочные часы. Часть дополнительных выплат (за работу в воскресенье, в законный выходной день и ночью), включаемых в этот оклад, компенсируется следующим образом:

для стажа работы на одной или на нескольких должностях, дающих право на дополнительные выплаты:

- за двадцать лет – 100 %,

- менее двадцати лет – количество месяцев работы x 100 %,
двести сорок

периодические сроки работы на должностях, дающих право на дополнительные выплаты, должны аккумулироваться. В случае, если вышеупомянутый оклад подвержен месячным изменениям, следует контролировать, была ли средняя зарплата за последние 12 месяцев более выгодна для работника. Если это так, то применяется она.

Работники указанные выше, которым не обязаны компенсировать потерю вознаграждения, вызванную уменьшением регулярных доплат, используют гарантию своей карьеры в классе, к которому они относятся. Эта гарантия оговаривается действующими во время изменения расценками.

Работник, должность которого сокращена и которому эквивалентная должность не может быть предложена в соответствующий срок, продолжает пользоваться для продвижения тем классом, который был достигнут в его бывшей карьере, при соблюдении следующего условия:

- если по истечении двухлетнего периода, начиная с даты сокращения должности, минимальное время стажа для доступа к более высокому классу прошло, работник будет иметь право на продвижение, которое ему будет предложено, но при этом он должен знать сроки длительности стажировки и квалификационные требования;

- б) Для использования гарантии вознаграждения вышеупомянутая сумма превращена в неизменный гарантированный личный месячный оклад, который должен быть использован работником за срок, во время которого он был поставлен в невыгодное положение.

- с) Для применения этой нормы ежемесячно устанавливается сумма оклада грязными, на которую работник мог бы претендовать в связи со своей должностью. Если эта сумма меньше, чем гарантированный месячный оклад, ему в качестве премии выплачивается разница. Этот расчет необходимо сделать перед утверждением дополнительных выплат в случае, если гарантированный месячный оклад не включает никакой суммы, компенсирующей потерю дополнительных выплат.

Платежи за сверхурочные часы определены, то есть они не входят в вышеупомянутый расчет.

6. Если работник отказывается в течение изменений, вызванных мерами конъюнктурного или структурного порядка, от того, чтобы занимать должность, которая ему предложена, его оклад ему будет пересчитан в предусмотренные сроки с момента предупреждения до фактического исполнения.

7. Спорные случаи, происходящие в связи с изменением окладов или отказом занять предложенное рабочее место, рассматриваются комиссией, состоящей из шести членов, для компромиссного урегулирования. Эта комиссия состоит из директора или его представителя и двух назначенных им представителей служб, а также из руководителя представительства работников и двух назначенных им членов представительства работников. Членом этой комиссии является врач.

В процессе рассмотрения спорного случая заинтересованный работник должен быть заслушан.

Если вышеупомянутый комиссия не находит решения в конкретном случае, то для компромиссного урегулирования прибегают к паритетной комиссии коллективного договора прежде, чем этим займется обычный суд.

8. Работник не потеряет оклад вследствие его участия в курсах по обучению или по усовершенствованию, если ему рекомендовано принять участие в этих курсах.

В. Ссуда персонала и чрезвычайные работы в кризис

Работники, которые вследствие переговоров будут задействованы на чрезвычайных работах в кризис или предоставлены иностранным предприятиям, и рабочее место которых также находится на территории заводов, имеют право на равные с работниками, оставшимися в этих службах и закрепленных на тех же должностях, вознаграждение и основной оклад.

...

С. Увольнения

Если увольнение работника является следствием сокращения персонала, вызванного закрытием учреждения, бюро или другой причиной, работнику обязаны оплатить единовременное договорное пособие в виде месячных окладов брутто (средний за последние 12 месяцев), количество которых меняется в соответствии со стажем и возрастом работника согласно нижеприведенной таблице:

Стаж работы	Возраст		
	от двадцати пяти до сорока лет	от сорока одного до пятидесяти лет	более пятидесяти лет
пять-девять лет	2	2	3
десять-двадцать лет	2	3	4
более двадцати лет	3	4	6

Работник, желающий покинуть компанию, может по просьбе воспользоваться срочным отпуском без сохранения содержания? согласно условиям, которые удовлетворяют стороны.

Работник не может этим воспользоваться, если компания считает, что ее служба нуждается в работнике такой квалификации.

VI. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ПРЕМИЯ ЗА УЧАСТИЕ В РЕЗУЛЬТАТАХ ЛЮКСЕМБУРГСКОЙ ЧЕРНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ

А. Вознаграждения рассчитываются на базе выплачиваемого дивиденда по обычным паям каждого из предприятий*.

Стороны договариваются, как правило, вести переговоры о новой формуле участия в пользу люксембургских заводов (компаний, обществ).

В. Премия за участие в результатах люксембургской черной металлургии была установлена, начиная с 2004 финансового года. Вышеупомянутая

премия выплачивалась к 31 мая года, следующего за отчетным финансовым годом.

*** Это положение действует для расчета чистого дивиденда на обычный пай, который осуществляется путем деления общей суммы чистых дивидендов, выплачиваемых на количество обычных паев, с учетом получившегося остатка. Если это положение должно измениться в связи с передачей бесплатных паев, то формула расчета вознаграждений на базе выплачиваемого дивиденда будет изменена.**

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

А. Рабочее время – это 8 часов в день и сорок часов в неделю. Общее количество выходных дней равно 64.

В. Сорокачасовая неделя распределена следующим образом:

1. В административных, коммерческих и подобных им службах по субботам не работают.

2. В технических службах, не зависящих от четырехсменного режима работы, каждая неделя включает выходной день.

3. В непрерывных службах, которые зависят от четырехсменного режима работы, нерабочими являются двадцать три дня без выходных дней, возникающих в результате рабочего ритма.

С. Выходные дни за работу в воскресенье и в законный выходной день должны быть предоставлены не позже, чем через тридцать дней.

В случае вызова на работу в выходной день или во время отпуска работник имеет право взять день для отдыха.

1. На годовую длительность работы работников, указанных в п. 2 и 3, влияет гибкость рабочего времени.

Под гибкостью рабочего времени подразумевают способность завода или компании предоставлять дополнительные выходные дни, учитывая требования служб и риски производственной программы.

Между тем, задержка предоставления этих свободных дней не может индивидуально превышать неделю в год. За этим пределом излишек создает превышение рабочего времени с предоставлением работнику такого же вознаграждения, как и в случае превышения среднемесячного рабочего времени, с сохранением права на отдых.

2. При подтверждении превышения рабочего времени действуют следующим образом:

В конце каждого года сначала определяется право на выходные дни. Это право сравнивается с количеством действительно предоставленных выходных дней. Если первое число превосходит последнее, дни, превышающие восемь, можно прибавить, если только они уже не явятся предметом платежа при месячном расчете. В противном случае излишек необходим для того, чтобы сократить индивидуальные задержки, п. 1.

3. Начиная с того момента, когда общая задержка, п. 1, достигает двадцать два дня, перенос выходных дней больше невозможен, т. е. дополнительные выходные дни должны предоставляться и согласовываться ежемесячно.

VIII. СВЕРХУРОЧНЫЕ ЧАСЫ. РАБОТА ПО ВОСКРЕСЕНЬЯМ И В ЗАКОННЫЙ ВЫХОДНОЙ ДЕНЬ. НОЧНАЯ РАБОТА

А. Дополнительное время и часы в воскресенье и в законный выходной день

1. Дополнительное время и часы в воскресенье и в законный выходной день, если только они должным образом заказаны ответственным работником, дают право на вознаграждения, предусмотренные законом.

Надбавки, которые нужно оплачивать за сверхурочную работу (50%), воскресную работу (70%) и законный выходной день (100%) рассчитываются на базе обычного часового оклада, получаемого путем деления месячного оклада (основной оклад и премиальные за переработку) на 165,93 часов.

Принимается, что сверхурочные часы работы, которые не рассматриваются в п. 2, и работа в воскресенье и в законный выходной день, компенсируются, как правило, свободными часами. Командировки по желанию работника могут быть оплачены или компенсированы свободными часами. Кроме того, если позволяет работа, их оплата может быть заменена соответствующим свободным временем, например 50% из восьми дополнительных часов соответствуют четырем часам свободного времени.

2. Должны быть рассмотрены как сверхурочные часы работы, те часы, которые превышают ежедневное рабочее время (8 часов) до истечения суток, начинающихся с первого нормального часа.

Выполненную сверхурочную работу надо учитывать с учетом изменений летнего графика к зимнему, и она также должна быть вознаграждена дополнительными выплатами за один сверхурочный час. Рабочее время, кроме того, компенсируется отработанным временем (при изменении времени назад или вперед). В том случае, если эта компенсация невозможна, будет в результате увеличено право на свободное время.

3. При превышении продолжительности рабочей недели как сверхурочные работы следует рассматривать часы, превышающие сорок часов в неделю в среднем на протяжении четырех недель. Из практических соображений период этих четырех недель заменяется календарным месяцем.

Для указанных в п. 1 раздела В предыдущей главы работников базисным периодом является неделя, и разумеется, что выходные дни, взятые в будние дни, рассматриваются как рабочие в отличие от тех работников, которые заняты сорок часов в неделю. Им подобны работники (п. 2) сектора и/или бюро, работающие по графику с общим выходным в субботу.

4. Предоставление дополнительного времени и часов законного выходного дня осуществляется, за исключением случая форс-мажора и срочного случая, на основании предварительного разрешения министра Труда.

Просьба о разрешении на предоставление таких часов должна сопровождаться заключением представительства работников.

Никакое разрешение на сверхурочные работы не будет требоваться, в частности, для:

а) работ, осуществляемых для того, чтобы противостоять неожиданно возникшему или неизбежному несчастному случаю,

б) срочных работ, которые надо осуществлять на машинах, оборудовании и на работах, вызванных случаем форс-мажора, исключительно необходимых, чтобы избежать серьезного препятствия нормальной работе учреждения.

Введение работ в воскресенье возможно только в случаях, предусмотренных законом. Руководители Инспекции труда и представительства работников должны быть об этом немедленно предварительно проинформированы, а в случае срочных работ – незамедлительно после их проведения.

5. Если у работника потребовали продолжить его работу незамедлительно после его нормальной рабочей смены, ему для обеда будет предоставлен один сверхурочный час. Если вследствие особых обстоятельств работнику не предоставляется возможность пообедать у себя дома или на предприятии, ему будет предоставлен еще один сверхурочный час при условии, что сверхурочная работа длится по меньшей мере два часа.

6. Когда работнику, который закончил свою нормальную смену и оставил предприятие, предлагают продолжить работу, он имеет право на оплату одного сверхурочного часа сверх часов, которые ему положены для оплаты по закону. За проведенные сверхурочные работы более восьми часов после окончания смены, ему осуществляют дополнительные выплаты в 100% размере.

7. Часы, отработанные работником в свободный день (в том числе по воскресеньям и выходным дням) в связи с вызовом на работу, дают работнику право на вознаграждение, рассчитанное в соответствии с условиями, применяемыми к ежедневным сверхурочным часам.

Такое вызов приемлем только в случае крайней необходимости.

8. Во время отпуска или в течение периода выходных дней, аналогичного периоду отпуска (до трех дней), работника, за исключением определенных срочных случаев, как правило, не вызывают на работу. В случае вызова работник получает за первый рабочий день вознаграждение и в 100 % размере.

В. Ночная работа и работа ночью в субботу

Под ночной работой подразумевается работа, которую выполняют между десятью часами вечера и шестью часами утра.

1. За нормальную ночную работу осуществляется доплата в размере 15% оклада.

2. Для чрезвычайной ночной работы определенная п.1 доплата заменена доплатой в размере 25 %. Ночная работа рассматривается как чрезвычайная, если в течение трех недель работник, занятый в трехсменном

режиме, работает в течение более пяти дней ночью или если работник, работающий в четырехсменном режиме, отработал ночью более четверти дней графика. После периода ночной работы, то есть пяти дней или четверти дней цикла эта доплата не осуществляется, если только в срок, начинающийся с периода ночной работы, то есть трех недель или цикла, работник работает снова ночью в течение более периода цикла.

В любом случае, выполненные ночью работы должны быть рассмотрены незамедлительно после их завершения.

3. Работа ночью в субботу или другой рабочий день, непосредственно предшествующий выходному дню, вознаграждается дополнительными выплатами, которые оплачиваются в размере 25%.

...

IX. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТПУСКА И ЗАКОННЫХ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ

A. Ежегодный и дополнительный отпуск

1. Срок ежегодного отпуска – двадцать пять рабочих дней.

2. Шестой день недели отпуска – выходной день.

3. Работникам обязаны оплатить дни отпуска из расчета среднего заработка за последние три месяца.

4. Работники, которые регулярно не пользовались непрерываемым еженедельным отпуском, состоящим из сорока четырех часов, имеют право, в рамках годового отпуска, на дополнительный отпуск из расчета один день за каждый целый период из восьми недель, непрерывных или нет, во время которого не было непрерываемого отдыха в течение сорока четырех часов в неделю.

5. Дополнительный отпуск в шесть рабочих дней предоставлен инвалидам войны, инвалидам по труду и людям, имеющим физический, умственный или душевный недостаток, исходя из которого работник был признан неполноценным.

6. Для работников, которые работают в непрерывном четырехсменном режиме, количество нормальных свободных дней отпуска увеличено на два дня. Если по причинам работы кого-либо из них отзывают на работу по другому графику, вышеупомянутое право сохраняется.

B. Прерывание работы и чрезвычайный отпуск

1. Когда выполнение общественного или гражданского долга мешает работнику выполнить его работу, работа должна быть отложена.

...

2. В отдельных случаях, если работнику мешают находиться на рабочем месте его семейные обстоятельства, ему будет предоставлен чрезвычайный отпуск:

— один день: в случае кончины бабушки и бабушки ..., внуков, братьев и сестер, сводных братьев и сводных сестер, шуринов и невесток, которые не жили вместе с работником,

— два дня:

1. в случае родов супруги или сожительницы,
2. в случае приема ребенка менее чем шестнадцати лет для его усыновления, за исключением случая, если он пользуется отпуском по усыновлению,

3. в случае брака, священнического рукоположения или пострижения в монахи ребенка,

...,

— три дня: в случае кончины супруга, родителей, родителей мужа, приемных родителей, второго супруга отца или матери, детей, зятьев и невесток,

— шесть дней: в случае брака работника.

Если перечисленные события п. 2 имеют место во время оплачиваемого отпуска, воскресенье или выходной день или во время выходного дня, чрезвычайный отпуск переносится на следующий (следующие) рабочий день (рабочие дни).

3. Участие членов договаривающихся профсоюзов во внутренних собраниях их профсоюза не влечет за собой потери вознаграждения.

Кредит предоставленных для этого часов увеличивается на три часа в году на двадцать принятых в профсоюз работников; это договоренность между договаривающимися профсоюзами на базе их соответствующих мандатов в представительствах.

Договаривающиеся профсоюзы информируют металлургические общества (компании) заранее об этих внутренних собраниях и сообщают им также имена приглашенных членов персонала.

Заинтересованный профсоюз оплачивает превосходящий указанный кредит часов.

С. Другие отпуска

...

2. Отпуск на профессиональное образование

Специальный отпуск предоставлен, чтобы пройти образовательные курсы или курсы по усовершенствованию в интересах предприятия, которые могут служить повышению квалификационного уровня работника.

Особенно то, что участие в этих курсах не влечет за собой для работника потерю оклада. Ему целиком обязаны компенсировать независимо от стажа работы, например, потерю дополнительных выплат, которые причитаются бы за работу ночью. Расходы несет работодатель.

3. Экономический отпуск для повышения квалификации для работников, являющихся членами профсоюза.

Ежегодно двадцати человекам в неделю предоставляется экономический отпуск для повышения квалификации.

Распределение этого отпуска между договаривающимися профсоюзами делается на базе соответствующих мандатов в главных представительствах.

X. РАБОЧАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Нацеленные на предотвращение опасности от несчастных случаев на работе и во избежание опасностей для здоровья на работе, стороны имеют твердое намерение осуществлять все, чтобы идти по пути постоянного улучшения техники безопасности.

Для этой цели непрерывное обучение персонала и периодическое углубление приобретенных знаний по вопросу предупреждения является исключительной важностью.

Чтобы улучшить сотрудничество работников в области предупреждения несчастных случаев, нанимается полномочный по безопасности на полный рабочий день для всех подразделений общества ARCELOR ЛЮКСЕМ-БУРГ.

Этот представитель должен быть назначен главным управлением по предложению центрального представительства работников.

Его функция несовместима с полномочиями представителя работников.

С профессиональной точки зрения он назначает ответственных лиц звена управления службой Безопасности на работе. Он – посредник между центральным представительством работников и вышеупомянутыми ответственными лицами за все вопросы рабочей безопасности, особенно интересующих работников.

В местном плане представитель в области безопасности полный рабочий день сотрудничает с членами службы Безопасности на работе и представителями – необходимыми для безопасности, что заключается в их миссии по предупреждению несчастных случаев.

...

XII. ПАРИТЕТНАЯ КОМИССИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В рамках коллективного договора была создана паритетная комиссия, состоящая с обеих сторон из семи членов. Делегаты работников назначены одной или несколькими подписями профсоюзных организаций. Эта комиссия имеет своей миссией:

1. наблюдение за выполнением коллективного договора,
2. углубленное изучение всех спорных проблем, не находивших решения на уровне представительств. Именно этот этап будет предшествовать вероятным процедурам урегулирования,
3. углубленное изучение всех вопросов, которые не нашли удовлетворительного решения в течение заключения настоящего соглашения, для их принятия во внимание в течение ближайшего времени,
4. составление предложений для определения долгосрочных целей соглашений, которые заключают между собой подписавшиеся стороны согласно установленным процедурам,
5. сотрудничество в использовании учебных программ.

...