Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства

Председатель

А. В. Корчагин

Общероссийское отраслевое объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности

Президент

П. Н. Завальный

Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации

на 2023-2025 годы

(подписано в городе Москве 22 ноября 2022 года)

Зарегистрировано
Федеральной службой
по труду и занятости

«19» декабря 2022 года

Регистрационный номер 23/23-25

Отраслевое соглашение
по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства
объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации
на 2023-2025 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации (далее – Соглашение) заключено на 2023-2025 годы между представителем работников – Общероссийским профессиональным союзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (далее – Профсоюз), действующим на основании законодательства Российской Федерации и Устава Профсоюза, с одной стороны, и представителем работодателей – Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности (далее – Объединение работодателей), действующим на основании законодательства Российской Федерации и Устава Объединения, с другой стороны (далее – Стороны).

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективных договоров, соглашений в организациях, осуществлении контроля за их выполнением, а также реализации права на участие в управлении организацией (хозяйствующим субъектом), рассмотрении трудовых споров работников с работодателями представляют профсоюзные организации (первичные, объединенные первичные, межрегиональные профсоюзные организации, входящие в структуру Профсоюза, а также иные первичные профсоюзные организации) или иные представители, избираемые работниками, на соответствующем уровне социального партнерства.

1.2. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном отраслевом уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение действует в организациях, осуществляющих деятельность в газовой и нефтяной отраслях: добыче нефти и газа, нефтяном и газовом строительстве, нефтяной и газовой переработке, нефтепродуктообеспечении, нефтяной и газовой химии, нефтяном, нефтепродуктовом и газовом трубопроводном транспорте, газификации и эксплуатации газового хозяйства, транспортировке и реализации сжиженного газа, геологической разведке месторождений углеводородов, переработке продукции нефтегазохимии,

нефтяном и газовом машиностроении, а также оказывающих им сервисные, транспортные, научные либо проектные услуги (далее – организации, работодатели). Соглашение распространяется на организации, в которых указанные виды деятельности являются основными.

1.3. Соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами Объединения работодателей, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в Объединение работодателей;

- работодателей, не являющихся членами Объединения работодателей, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;

- работодателей, осуществляющих деятельность в соответствующих отрасли видах деятельности, не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему;

- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в настоящем пункте.

Работодатели, присоединяющиеся к Соглашению после его заключения, вправе до принятия такого решения обратиться к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в порядке, предусмотренном пунктом 17.5 Соглашения.

1.4. Целями Соглашения являются:

- создание действенного механизма поддержания социальной стабильности в организациях как важнейшего условия поступательного развития отраслей;

- установление минимальных отраслевых гарантий по оплате труда, по компенсациям и льготам работникам и определение механизма их предоставления;

- принятие обязательств, направленных на обеспечение рациональных и благоприятных для работников режимов труда и отдыха; содействие занятости работников;

- создание условий для привлечения и закрепления квалифицированных кадров в организациях, обеспечения здоровых и безопасных условий труда;

- создание предпосылок для совершенствования и развития механизма социального партнерства;

- определение расходов работодателей на оплату труда работников и иных расходов, обусловленных трудовыми отношениями, для использования при

формировании тарифов в отраслях, цены на продукцию (услуги) которых регулируются государством;

- создание на основе выполнения обязательств Сторонами Соглашения заинтересованности работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности организаций.

1.5. Соглашение основано на принципах социального партнерства, определенных статьей 24 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Уровень гарантий, компенсаций и льгот работникам, устанавливаемых Соглашением, является минимальным и может быть повышен работодателем при наличии соответствующих финансово-экономических возможностей.

1.7. В случае отсутствия в организациях, на которые распространяется Соглашение, коллективных договоров и (или) локальных нормативных актов по вопросам, регулируемым Соглашением, Соглашение имеет прямое действие.

1.8. Расходы работодателей, предусмотренные Соглашением, учитываются организациями при обосновании цен (тарифов) в органах исполнительной власти, осуществляющих государственное регулирование цен и тарифов.

1.9. В случае реорганизации Сторон Соглашения выполнение обязательств по Соглашению возлагается на их правопреемников.

2. Взаимоотношения сторон

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Сотрудничать при решении вопросов экономического и социального развития организаций.

2.1.2. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организациях, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в организациях.

2.1.3. Сотрудничать по вопросам совершенствования и развития системы социального партнерства.

2.2. Работодатели обязуются:

2.2.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного коллегиального органа соответствующей профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (при наличии).

Коллективными договорами, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с соответствующим выборным коллегиальным органом профсоюзной организации.

2.2.2. Привлекать выборный коллегиальный орган соответствующей профсоюзной организации, представляющей интересы большинства работников (при наличии), к разработке и принятию социальных программ.

2.2.3. Принимать меры, направленные на обеспечение:

- достойной и справедливой заработной платы;
- повышения уровня реального содержания заработной платы;
- здоровых и безопасных условий труда;
- занятости работников;
- повышения квалификации и уровня профессиональной подготовки работников;
- корпоративных социальных гарантий, учитывающих реформирование социальной сферы.

2.2.4. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном законодательством.

2.2.5. Знакомить работников с коллективным договором (при наличии) и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к их социально-трудовым правам и трудовым функциям.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, способствовать повышению производительности труда и эффективности производства, улучшению качества продукции, росту прибыли, как факторов, от которых зависит размер заработной платы и выплат социального характера.

2.3.2. Стремиться к высокой эффективности своего труда, в том числе путем оптимизации производственных процессов, сокращения непроизводительных расходов и потерь рабочего времени.

2.3.3. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Соглашения при условии выполнения работодателями принятых на себя обязательств.

2.3.4. Соблюдать дисциплину труда, требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности.

2.3.5. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности.

2.3.6. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

2.3.7. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

2.3.8. Поддерживать деловую репутацию и престиж своих организаций.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режимы труда и отдыха в организациях устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период.

Работникам военизированной, сторожевой, пожарной охраны, членам ремонтно-восстановительных подразделений (включая транспортное обеспечение, предприятия нефтепродуктообеспечения), работникам штатных аварийно-спасательных формирований, а также работникам автомобильных газозаправочных и автозаправочных станций может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (смены) с организацией внутрисменного отдыха.

3.3. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников устанавливается коллективным договором, но не более чем до одного года.

3.4. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. При этом продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Коллективным договором, а также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, условия труда на рабочем месте которого по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации, порядок, условия и размеры которой установлены коллективным договором.

3.5. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, не может превышать при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов.

Коллективным договором, а также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть увеличена при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов.

3.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, льготы и компенсации предоставляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами (при отсутствии коллективных договоров).

3.7. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, локальными нормативными актами.

3.8. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней. При этом продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора либо соответствующего локального нормативного акта (при отсутствии коллективного договора) с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора либо соответствующего локального нормативного акта (при отсутствии коллективного договора), а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, порядок, условия и размеры которой установлены коллективным договором либо соответствующим локальным нормативным актом (при отсутствии коллективного договора).

3.9. При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

3.10. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в порядке и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

3.11. При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха устанавливается коллективным договором (локальным нормативным актом) и должна быть не менее 42 часов в среднем за учетный период.

4. Оплата труда

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

4.1. Минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника[1], полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 1,15 минимального размера оплаты труда[2].

Допускается установление минимальной месячной заработной платы в размере, превышающем вышеуказанную величину, исходя из финансовых возможностей конкретной организации.

4.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводится ее ежегодная индексация, в том числе с учетом прогнозного или фактического роста потребительских цен на товары и услуги либо мероприятия по ее ежегодной индексации.

Порядок индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте. Размер индексации устанавливается локальным нормативным актом, организационно-распорядительным документом организации.

4.3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

4.4. Районные коэффициенты и процентные надбавки для расчета заработной платы за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, и в размерах, не ниже им установленных.

4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, а работникам охраны – 35%.

---

[1] *Работника, не относящегося к категории «неквалифицированный работник» в соответствии с «ОК 010-2014 Общероссийский классификатор занятий».*

[2] *Данный пункт Соглашения может пересматриваться ежегодно по предложению одной из Сторон. Стороны обязуются продолжить консультации по выработке предложений по вопросам установления размеров тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы и иных форм постоянной части заработной платы.*

4.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, установленном действующим законодательством. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного коллегиального органа профсоюзной организации, трудовым договором.

5. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала

Содействие занятости в организациях основывается на развитии и сохранении кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах, повышении трудовой мобильности в самих организациях.

5.1. Работодатели обеспечивают:

5.1.1. Разработку с участием профсоюзной организации мероприятий по содействию занятости своих работников в случаях проведения организационно-штатных мероприятий, которые могут привести к массовому высвобождению работников. Данные мероприятия включаются в коллективный договор или локальный нормативный акт организации.

5.1.2. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

5.1.3. Предоставление работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с ликвидацией организации (филиала), по сокращению численности или штата работников организации, дополнительного времени, общей продолжительностью равной одному рабочему дню в месяц, для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.1.4. Участие профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (при наличии), в разработке мероприятий, направленных на поддержание баланса интересов работников и организации при проведении ее реорганизации.

5.1.5. Своевременное, не менее чем за три месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата и возможного расторжения трудовых договоров с работниками, сообщение в письменной форме выборному органу профсоюзной организации (при наличии) о предстоящих массовых увольнениях работников и сроках их проведения.

Основными критериями массового увольнения работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников являются:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

5.1.6. Проведение профориентационной работы во взаимодействии с образовательными организациями среднего профессионального и высшего образования.

5.1.7. Разработку и реализацию программ кадрового резерва, предусматривая возможности для включения в кадровый резерв, в том числе, молодых работников.

5.2. При проведении аттестации работников, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель соответствующей профсоюзной организации (при наличии).

5.3. Если это предусмотрено коллективным договором, работникам, при прекращении трудового договора в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата, помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, выплачивается дополнительное выходное пособие в порядке и размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом.

5.4. Профсоюзные организации с учетом п. 14.5 Соглашения оказывают консультативную и правовую поддержку работникам во всех случаях их высвобождения, связанных с организационно-штатными мероприятиями.

5.5. Стороны Соглашения содействуют:

5.5.1. Созданию условий для учета мнения Сторон Соглашения при разработке профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и требований к ним, разработке оценочных средств, применяемых в ходе профессиональных экзаменов в центрах оценки квалификации.

5.5.2. Внедрению профессиональных стандартов в практику управления персоналом организаций.

5.5.3. Выявлению и поддержке лучших практик применения профессиональных стандартов, инструментов и механизмов независимой оценки квалификации.

5.5.4. Отраслевому мониторингу рынка труда, участвуют в подготовке предложений, направленных на заблаговременное преодоление выявленных проблем.

5.6. Работодатели могут проводить конкурсы профессионального мастерства.

5.7. Профсоюзные организации:

5.7.1. Участвуют в профессионально-общественном обсуждении проектов профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и требований к ним, обобщают предложения об актуализации ранее разработанных профессиональных стандартов.

5.7.2. Разъясняют работникам права, обязанности и возможности, связанные с внедрением системы профессиональных квалификаций, использованием инструментов независимой оценки квалификаций.

6. Социальные гарантии и компенсации

6.1. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами или локальными нормативными актами, обеспечивают:

6.1.1. Единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в зависимости от тяжести причиненного вреда (по одному из оснований), рассчитанную исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты:

- при смертельном исходе – не менее 430 величин;
- при установлении 1-й группы инвалидности – не менее 210 величин;
- при установлении 2-й группы инвалидности – не менее 110 величин;
- при установлении 3-й группы инвалидности – не менее 50 величин;
- при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев подряд – не менее 20 величин;
- при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности, – не менее 30 величин.

При этом размер единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, может учитывать размеры выплат по соответствующим системам страхования, применяемым в организациях.

Детям работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, работодатель обеспечивает выплаты на каждого из детей (до достижения ими возраста 18 лет) в порядке и размере, определяемом коллективным договором или локальным нормативным актом.

Работодатели могут производить единовременную денежную выплату одному из членов семьи работника в случае его смерти, не связанной с исполнением им трудовых обязанностей. Порядок и размер выплаты устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

При отсутствии финансовых возможностей работодателя произвести единовременную денежную выплату, предусмотренную настоящим пунктом, в полном объеме в текущем году, по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников, выплата части компенсации может быть перенесена на следующий календарный год.

При несчастном случае на производстве (смерти или повреждении здоровья), одной из причин которого явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества, компенсации или материальная помощь, указанные в настоящем пункте и пункте 6.1.2, не выплачиваются.

При несчастном случае на производстве, происшедшем при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние, компенсации или материальная помощь, указанные в настоящем пункте и пункте 6.1.2, не выплачиваются.

6.1.2. Возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, либо профессионального заболевания.

Размер и порядок возмещения определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.1.3. Единовременную выплату при увольнении работника в связи с выходом на пенсию. Порядок и размер выплаты определяются в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

6.1.4. Единовременную выплату (выплату материальной помощи) работнику при уходе в отпуск в размере, на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.1.5. Предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в случаях:

- рождения ребенка;
- заключения брака (собственного);
- заключения брака детей;
- в связи с Днем знаний матерям либо другим лицам, воспитывающим детей - школьников младших классов (1-4-й классы);
- смерти близких родственников (супруга/супруги, детей, родителей, родных сестер и братьев).

Количество и порядок предоставления дополнительных дней отдыха для каждого случая определяется коллективным договором, локальным нормативным актом.

В коллективном договоре или в локальном нормативном акте (при отсутствии коллективного договора) могут быть установлены дополнительные случаи предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы.

6.1.6. Осуществление мер по финансово-экономической поддержке детского оздоровительного отдыха, не допуская сокращения обеспеченности детей работников путевками (полисами) (в процентном выражении от заявленной потребности) в детские оздоровительные учреждения.

Работодатель в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом частично оплачивает стоимость путевок для детей работников в детские оздоровительные учреждения, а также оплачивает проезд к месту отдыха и обратно в размере, на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.1.7. Содействие работникам в улучшении жилищных условий при наличии финансовых возможностей организации в соответствии с порядком, установленным в организации.

6.1.8. Осуществление добровольного медицинского страхования работников, негосударственного пенсионного обеспечения, с учетом финансово-экономического положения организаций.

6.1.9. Доплату к пособию по беременности и родам, исчисленному в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» в размере, порядке и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, и доплату к пособию по временной нетрудоспособности (если такая доплата предусмотрена коллективным договором, локальным нормативным актом) на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.2. Работодатели совместно с профсоюзными организациями приналичии финансовой возможности обеспечивают реализацию комплекса мер дополнительной поддержки работников, в отношении которых приостанавливается действие заключенных трудовых договоров в связи с призывом на военнуюслужбу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации или заключением контракта о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности ивоенной службе», либо заключением контракта о добровольном содействии ввыполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также членов их семей.

7. Дополнительные гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

7.1. За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате применяются районные коэффициенты и процентные надбавки в размерах, не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатели в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами обеспечивают:

7.2.1. Компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и неработающих членов их семей, а также на оплату стоимости проезда и провоза багажа при переезде из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

7.2.2. Выплату процентной надбавки к заработной плате лицам в возрасте до 30 лет в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

Данная выплата в обязательном порядке производится в организациях, в которых она была установлена ранее, до вступления в силу настоящего Соглашения.

Работодатели, у которых по состоянию на момент вступления в силу настоящего Соглашения указанная выплата не производилась, могут ее устанавливать коллективным договором (локальным нормативным актом в случае отсутствия коллективного договора).

7.2.3. Для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, реализацию комплекса мероприятий (в том числе в рамках добровольного медицинского страхования), направленных на профилактику заболеваемости, сохранение и восстановление здоровья, продление профессионального долголетия, компенсацию воздействия неблагоприятных климатических факторов, в том числе предусматривающих медицинские обследования и лечение, а также оплату (компенсацию) стоимости проезда для консультаций и лечения в других регионах Российской Федерации на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом.

7.3. При наличии финансовой возможности, на условиях и в порядке, предусмотренных в коллективном договоре, локальном нормативном акте, работодатель обеспечивает:

- компенсацию расходов на переезд и обустройство на новом месте при переводе работника на другую работу в структурное подразделение организации, расположенное в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также компенсацию расходов по найму жилья в течение года после переезда либо предоставление жилья в указанный период;

- разработку и реализацию мер по формированию системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодых кадров в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4. При реализации шельфовых проектов, в том числе арктических, работодатели на уровне международных стандартов:

- создают работающим здоровые и безопасные условия труда, в том числе обеспечивают средствами индивидуальной защиты;

- разрабатывают комплекс гигиенических, лечебно-оздоровительных и реабилитационных мероприятий, а также меры по профилактике профессиональных заболеваний и производственного травматизма;

- обеспечивают противопожарную и противовзрывную защиту;

- предусматривают меры по эвакуации и спасательным работам;

- обеспечивают экологическую и промышленную безопасность производственных зон и коммуникаций, связанных с осуществлением работ по добыче углеводородов.

8. Гарантии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом

8.1. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

8.2. Доставка работников от места нахождения работодателя (пункта сбора, установленного работодателем) до места работы и обратно осуществляется работодателем. Работодатель может компенсировать стоимость проезда работника от места жительства до места нахождения работодателя (пункта сбора). Размер и порядок компенсации устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

8.3. Проживающие в вахтовых поселках обеспечиваются транспортным, торгово-бытовым обслуживанием, а также ежедневным трехразовым горячим общественным питанием. Работодатель может компенсировать (удешевлять)

работникам стоимость питания. Порядок и размер компенсации (удешевления) определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

8.4. В случаях задержки работников, направляющихся на вахту и обратно согласно графику работы, в пунктах сбора или пересадки, по метеорологическим условиям и/или по вине транспортных организаций, осуществляющих перевозки, за все дни задержки в пути работодатель обязуется обеспечить предоставление мест в общежитиях или других жилых помещениях, арендуемых или принадлежащих работодателю, либо возместить работнику расходы по самостоятельному найму жилого помещения на период задержки в пути по нормам, предусмотренным законодательством о служебных командировках.

8.5. В исключительных случаях, когда работник по уважительным причинам (стихийное бедствие, военные действия, авария транспорта, болезнь работника и т.п.), наступление которых подтверждено уполномоченными на то организациями или органами государственной власти, своевременно не прибыл к пункту сбора вахтового (сменного) персонала и по согласованию с работодателем до объекта работы следовал самостоятельно, работодатель возмещает ему транспортные расходы применительно к нормам, предусмотренным законодательством о служебных командировках и локальными нормативными актами.

8.6. За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

При наличии финансовых возможностей коллективным договором или локальным нормативным актом может быть предусмотрена более высокая оплата.

8.7. Предоставление работникам выходных дней (еженедельного непрерывного отдыха) регламентируется коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного коллегиального органа профсоюзной организации.

8.8. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В случае увеличения продолжительности вахты свыше одного месяца еженедельный отдых предоставляется в период вахты.

8.9. Переработка в пределах графика работы на вахте оплачивается по правилам статьи 301 Трудового кодекса Российской Федерации. Переработка за пределами графика работы на вахте оплачивается по правилам оплаты сверхурочной работы (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом переработкой за пределами графика работы на вахте считаются рабочие часы (время выполнения работ на объекте в соответствии со статьей 299 Трудового кодекса Российской Федерации), не предусмотренные графиком работы на вахте, оформленным в установленном законодательством Российской Федерации порядке (статья 301 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Социальные гарантии работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями

9.1. Работодатели обеспечивают:

9.1.1. Единовременную выплату при рождении ребенка одному из родителей, работающему в организации, в размере, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом.

9.1.2. Ежемесячную выплату работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на условиях, в порядке и размере, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

9.1.3. Предоставление при наличии производственной возможности скользящего (гибкого) графика работы женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по соглашению сторон.

9.1.4. Организацию при необходимости профессионального обучения (переобучения) и повышения квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, а также женщин и других лиц с семейными обязанностями, возвращающихся из отпуска по уходу за ребенком, в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

9.1.5. При наличии производственной возможности предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска обоим родителям, воспитывающим двух и более детей дошкольного возраста и работающим в одной организации, в удобное для них время (преимущественно одновременно обоим родителям).

10. Работа с молодежью

10.1. В Соглашении к молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет, если в законодательстве, а также коллективном договоре организации, локальном нормативном акте не указан иной возраст.

10.2. Работодатели совместно с профсоюзными организациями:

10.2.1. Могут формировать в коллективном договоре специальный раздел, принимать локальные нормативные акты по работе с молодежью.

10.2.2. Содействуют работе молодежных объединений (советов молодых ученых и специалистов в организациях и т. д.), могут создавать общественные советы (комиссии) по работе с молодежью.

10.2.3. Создают условия для организации активного отдыха, в том числе культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, для молодых работников и членов их семей.

10.2.4. Способствуют распространению форм ранней профессиональной ориентации и дополнительного образования школьников.

10.2.5. Проводят профориентационную работу среди студентов образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования.

10.2.6. Проводят мероприятия по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций.

10.2.7. Проводят разъяснительную работу о престижности труда в нефтегазовой отрасли, в том числе с использованием средств массовой информации.

10.3. Работодатели:

10.3.1. Разрабатывают и реализуют программы, направленные на привлечение и закрепление квалифицированных молодых специалистов, осуществляют поддержку общественной активности молодежи.

10.3.2. Обеспечивают преимущественное право приема на работу в организацию граждан, уволенных с военной службы или альтернативной гражданской службы, которые до призыва на военную службу или до прохождения альтернативной гражданской службы работали в данной организации, в течение трех месяцев после увольнения их с военной службы или альтернативной гражданской службы.

10.3.3. В случае, если это предусмотрено коллективным договором (локальным нормативным актом), оказывают материальную помощь молодым работникам, указанным в п. 10.3.2. Соглашения, в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

10.3.4. Реализуют и развивают институт наставничества в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

10.3.5. При наличии финансовых возможностей способствуют улучшению жилищных условий молодых работников в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

10.3.6. Создают условия для повышения квалификации и профессионального роста молодых работников.

10.3.7. В случае, если это предусмотрено коллективным договором, выплачивают ежемесячную доплату к стипендии в размерах и на условиях, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом, студентам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, направленным организацией на учебу, в зависимости от успеваемости.

10.3.8. При наличии производственной возможности создают условия для прохождения производственных (технологических) практик обучающимися в образовательных организациях.

10.3.9. Предоставляют образовательным организациям среднего профессионального и высшего образования, при наличии возможности, право проводить производственные практики в организациях с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе.

10.3.10. Содействуют участию молодых работников в конкурсах профессионального мастерства, производственных конкурсах, научно-технических конференциях и иных мероприятиях.

10.4. Профсоюзные организации обязуются:

10.4.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости молодежи.

10.4.2. Проводить работу по вовлечению молодых работников в активную общественную деятельность, культурно-досуговые и спортивные мероприятия.

10.4.3. Содействовать повышению профессиональной квалификации молодых работников, привлечению работников к участию в конкурсах профессионального мастерства, производственных конкурсах, научно-технических конференциях и иных мероприятиях, разъяснять преимущества и возможности механизмов независимой оценки квалификации.

10.4.4. Анализировать и обобщать лучшие практики в сфере работы с молодежью, доводить соответствующую информацию до сведения работодателей.

11. Гарантии и компенсации для лиц предпенсионного возраста

В случае, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, помимо категорий работников, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, преимущественное

право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется лицам предпенсионного возраста.

11.1 Работодатели обеспечивают:

11.1.1. Предоставление работнику предпенсионного возраста, нуждающемуся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия, другой имеющейся у работодателя работы, не противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.1.2. Единовременную выплату при увольнении работника в связи с ликвидацией организации (прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности), сокращением численности или штата работников организации, но не ранее чем за 2 года до наступления пенсионного возраста работника.

Порядок и размер выплаты определяются в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

11.1.3. В зависимости от финансово-экономических возможностей, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом, в том числе в рамках договоров добровольного медицинского страхования, заключаемых со страховыми компаниями, реализацию комплекса мер по профилактике заболеваний, сохранению и укреплению здоровья работников предпенсионного возраста, включающих санаторно-курортное лечение, диспансеризацию и обеспечение лекарственными препаратами.

11.1.4. Взаимодействие при письменном заявлении работника предпенсионного возраста с органами занятости населения для организации его профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с дальнейшей организацией обучения в специализированном структурном образовательном подразделении работодателя, либо в образовательной организации, участвующей в региональной программе по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста, утверждаемой нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

11.2. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

12. Охрана труда

12.1. Работодатели:

12.1.1. Обеспечивают безопасные условия труда и охрану труда работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и Соглашением, коллективными договорами и локальными нормативными актами.

12.1.2. Обеспечивают за счет собственных средств (в том числе и посредством добровольного медицинского страхования, если это предусмотрено страховой программой) обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по медицинским рекомендациям в соответствии с действующим законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

12.1.3. Предоставляют работнику с его письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации, а в случае, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, организуют его профессиональную переподготовку.

12.1.4. Принимают меры по медико-санитарному обслуживанию и по оздоровлению работников за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний.

12.1.5. Обеспечивают приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (в том числе в

установленном порядке студентам средних специальных и высших учебных заведений, проходящих практику).

В случае необходимости, в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом выдают работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм.

12.1.6. Обеспечивают бесплатно работников на работах с вредными условиями труда молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, а на работах с особо вредными условиями труда – лечебно-профилактическим питанием в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.1.7. Ежегодно разрабатывают и заключают соглашение по охране труда, обеспечивают финансирование и выполнение включенных в него мероприятий.

12.1.8. Организуют контроль состояния охраны и условий труда в организациях. Финансируют работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяют помещения, предоставляют средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивают необходимой нормативно-технической документацией, организуют согласно установленному положению обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

12.1.9. Обеспечивают работу уполномоченных по охране труда профсоюза, организуют их обучение охране труда за счет средств организации в соответствии с коллективным договором, представляют им время для осуществления функций контроля.

12.1.10. Обеспечивают участие представителей профсоюза, уполномоченных по охране труда профсоюза в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах.

12.1.11. Разрабатывают меры по стимулированию деятельности уполномоченных по охране труда профсоюза, качественно выполняющих свои обязанности по улучшению условий и охраны труда, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний (в том числе путем предоставления им дополнительных отпусков и (или) морального и (или) материального поощрения).

Порядок и условия стимулирования деятельности уполномоченных по охране труда профсоюза определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

12.2. Профсоюзная организация осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда в организации, проводит среди работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции

работников в части соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровью коллег по работе.

13. Участие представителей работников в управлении организацией

13.1. Работодатели:

13.1.1. Содействуют участию профсоюзных организаций в управлении организациями в формах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организаций, коллективными договорами, соглашениями.

13.1.2. Содействуют в получении допуска представителями профсоюзных организаций к охраняемой законом тайне (коммерческой, служебной или иной), если для их участия в заседании коллегиального органа управления организации требуется наличие такого допуска.

13.1.3. Предоставляют профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также по другим вопросам, предусмотренным законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором и настоящим Соглашением.

13.1.4. Обеспечивают участие представителя работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

13.1.5. Для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правовыми и техническими инспекторами профсоюза предоставляют информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

13.2. Участвуя в управлении организацией, профсоюзные организации обязуются:

13.2.1. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей в процессе работы.

13.2.2. Оказывать содействие работодателям при решении вопросов, связанных с деятельностью организаций, в органах государственной власти, местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах.

13.2.3. Содействовать распространению положительного имиджа работодателя.

13.2.4. Предоставлять работодателям необходимые предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной

работы. При получении средств, предусмотренных пунктом 14.1.3 настоящего Соглашения, предоставлять работодателям отчет об их расходовании.

13.2.5. Принимать в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения – своевременно информировать об этом работодателя.

13.2.6. Вести пропаганду среди работников здорового образа жизни, отказа от вредных привычек.

13.2.7. Формировать у работников бережное отношение к имуществу организации.

14. Гарантии деятельности профсоюза и профсоюзных организаций

14.1. Работодатели:

14.1.1. Обеспечивают представителям профсоюзных организаций и вышестоящих органов Профсоюза беспрепятственный доступ к рабочим местам в организациях, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При необходимости порядок организации такого доступа определяется локальным нормативным актом организации.

14.1.2. Предоставляют выборному органу профсоюзной организации бесплатно для обеспечения ведения уставной деятельности необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа и для проведения профсоюзных собраний (конференций), транспортные средства, средства связи (в том числе доступ в Интернет), оргтехнику и другие технические средства и обеспечивают их обслуживание.

14.1.3. Отчисляют профсоюзной организации денежные средства в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Порядок и условия перечисления работодателем вышеуказанных средств на счет профсоюзной организации определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

14.1.4. Ежемесячно и бесплатно обеспечивают перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на основе их личных письменных заявлений на счет соответствующей профсоюзной организации одновременно с перечислением средств на заработную плату работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

14.1.5. Предоставляют в рабочее время на условиях, предусмотренных коллективным договором, членам выборных органов профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, время для проведения профсоюзной работы, время для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом и профсоюзными организациями съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

14.2. Оплата труда председателя профсоюзной организации, руководителя выборного органа профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, соглашением.

14.3. Соглашение распространяется на Профсоюз и профсоюзные организации, входящие в его структуру, а также на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с ними.

Выборные освобожденные работники профсоюзных организаций обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, в соответствии с коллективным договором.

Иным профсоюзным работникам предоставляются такие же гарантии, права и льготы, которыми обладают работники организации в соответствии с коллективным договором. Указанные права, гарантии и льготы могут предоставляться за счет средств организации.

14.4. Принятие решения о продаже, перепрофилировании или передаче в муниципальную собственность санаториев-профилакториев, баз отдыха, детских дошкольных учреждений и оздоровительных лагерей, учреждений культуры и спорта и других объектов социальной сферы производится работодателем с учетом мотивированного мнения выборных органов профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников.

14.5. Профсоюзная организация во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений представляет интересы членов профсоюза.

Профсоюзная организация может представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзом и (или) профсоюзной организацией в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

15. Определение затрат, обусловленных социально-трудовыми отношениями, для учета при формировании тарифов организациями, цены (тарифы) на продукцию и услуги которых регулируются государством

15.1. Настоящий раздел определяет совокупность расходов работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, и устанавливает единые подходы организаций при проведении расчета тарифов (цен) на продукцию, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

15.2. Положения настоящего раздела используются при формировании тарифов (цен) на продукцию, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность. Сумма расходов, обусловленных наличием трудовых отношений, учитываемая в тарифах (ценах) на продукцию, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность, не может быть ниже суммы, определенной в соответствии с настоящим разделом. Расходы, минимальный размер которых не установлен настоящим разделом, определяются с учетом расходов предыдущего отчетного периода и прогнозируемых изменений численности работников и повышения индекса потребительских цен на соответствующий год на основании данных Министерства экономического развития Российской Федерации.

15.3. Расходы, обусловленные наличием трудовых отношений, формируются посредством суммирования:

а) расходов на оплату труда;

б) иных расходов работодателей, обусловленных трудовыми отношениями;

в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения;

г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками (в том числе бывшими работниками — корпоративными пенсионерами).

15.4. Расходы на оплату труда состоят из:

1) Тарифной составляющей и/или должностного оклада.

2) Доплат (надбавок) к тарифным ставкам и должностным окладам (окладам), связанных с режимом работы и условиями труда, в том числе:

а) за работу в ночное время и многосменный режим работы;

б) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

в) за разъездной характер работы;

г) за совмещение профессий (должностей) или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда);

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

ж) за сверхурочную работу;

з) за руководство бригадой бригадирам, звеньевым из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы;

и) иных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, предусмотренных локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

3). Доплат (надбавок) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в организации, в том числе:

а) персональных надбавок рабочим за профессиональное мастерство;

б) персональных надбавок специалистам за высокий уровень квалификации;

в) персональных надбавок другим служащим (техническим исполнителям) за высокие достижения в труде;

г) иных выплат стимулирующего характера, предусмотренных коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

4) Премий за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности.

5) Вознаграждений по итогам работы за год.

6) Вознаграждений за выслугу лет.

7) Иных видов премирования работников.

8) Выплат компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляемых в соответствии с законодательством Российской Федерации, включающих:

а) надбавки за вахтовый метод работы;

б) выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе:

- выплаты по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях в размере, не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на содержании, к месту использования отпуска на территории

Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- расходы на оплату проезда работников к месту учебы и обратно (при направлении работника на обучение работодателем);

- иные компенсационные выплаты, связанные с работой в особых климатических условиях и предусмотренные законодательством Российской Федерации.

15.5. Иные затраты работодателей, обусловленные трудовыми отношениями, состоят из:

1) Страховых взносов по обязательному пенсионному, социальному и медицинскому страхованию.

2) Платежей (взносов) работодателей, выплачиваемых по договорам долгосрочного страхования жизни работников, добровольного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения работников, совокупная сумма которых не превышает размеров, установленных законодательством.

3) Взносов по договорам добровольного медицинского страхования, страхования от несчастных случаев и болезней, взносов по договорам добровольного личного страхования, предусматривающих оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников.

Размеры страховых взносов определяются страховыми программами, предусмотренными заключенными договорами со страховыми компаниями.

4) Расходов на обеспечение нормальных условий труда, реализацию мер по охране труда, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе:

а) расходов, связанных с приобретением (изготовлением) выдаваемых в соответствии с законодательством Российской Федерации работникам бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации), а также расходов, связанных с приобретением (изготовлением) форменной одежды и обуви, которые свидетельствуют о принадлежности работников к данной организации;

б) расходов, связанных с приобретением и бесплатной выдачей молока и лечебно-профилактического питания (не менее чем в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации);

в) расходов, связанных с проведением мероприятий по специальной оценке условий труда;

г) расходов, связанных с проведением мероприятий, направленных на улучшение условий труда и обеспечение безопасности рабочих мест;

д) расходов, связанных с проведением обязательных медицинских осмотров (обследований) работников;

е) расходов на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

ж) иных расходов, связанных с обеспечением безопасных условий труда работников.

5) Расходов на служебные командировки.

6) Расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

7) Расходов на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые три дня нетрудоспособности работника.

8) Иных расходов, связанных с производством и (или) реализацией продукции и услуг, предусмотренных законодательством Российской Федерации и обусловленных трудовыми отношениями.

15.6. Расходы, предусмотренные иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками (в том числе бывшими работниками – корпоративными пенсионерами), включают расходы, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, сверх предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

15.7. Расходы, связанные с выполнением Соглашения, включаются в расходы, обусловленные наличием трудовых отношений, в соответствии с обязательствами и состоят из:

а) расходов, направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделами настоящего Соглашения;

б) расходов на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, в том числе:

- расходов в виде сумм вступительных и членских взносов в отраслевое объединение работодателей;

- расходов, направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 14 настоящего Соглашения.

16. Контроль за выполнением Соглашения

16.1. Контроль за выполнением Соглашения в организациях осуществляют Стороны, его заключившие, их представители, постоянно действующая Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая

комиссия), созданная Сторонами на паритетных началах, Федеральная служба по труду и занятости и ее территориальные органы.

16.2. Отраслевая комиссия два раза в год рассматривает информацию о ходе выполнения Соглашения.

16.3. При осуществлении контроля выполнения Соглашения представители Сторон обязаны взаимно предоставлять необходимую имеющуюся информацию.

16.4. При невыполнении условий Соглашения Стороны проводят взаимные консультации в рамках Отраслевой комиссии с целью выявления и устранения причин невыполнения.

16.5. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Соглашению и непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля выполнения Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17. Заключительные положения

17.1. Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.

17.2. В течение семи дней с момента подписания настоящего Соглашения Объединение работодателей направляет его в соответствующий федеральный орган исполнительной власти на уведомительную регистрацию.

17.3. В период действия Соглашения ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить дополнения и изменения.

Изменение и дополнение Соглашения производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для заключения Соглашения.

17.4. Работодатели, присоединившиеся к Соглашению после его заключения, уведомляют об этом Стороны Соглашения.

17.5. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель, на которого распространяется или будет и может распространяться Соглашение, и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным (с указанием причин экономического и (или) технологического и (или) организационного характера) предложением о временном, с указанием конкретного срока, приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

Стороны рассматривают это предложение в течение 30 календарных дней с момента поступления и могут принять решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении работодателя в соответствии с направленным предложением.

В случае принятия сторонами решения о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя в нем указываются конкретные пункты Соглашения, в отношении которых принято решение о приостановке действия, причины данного решения и срок, в течение которого будет действовать данное решение.

В течение 5 рабочих дней с момента принятия такого решения Объединение работодателей направляет информацию о принятом решении в адрес данного работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа), избранного работниками, направившими мотивированное предложение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения.

17.6. Соглашение опубликовывается в соответствии с нормативным правовым актом, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

17.7. При необходимости Отраслевая комиссия дает разъяснения по вопросам применения положений Соглашения.

Обращение за разъяснением положений Соглашения может быть направлено в адрес одной из Сторон Соглашения.

Разъяснения положений оформляются в виде разъяснений и подписываются сопредседателями Отраслевой комиссии.