ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

НГСП ROGWU

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Москва
2021

Методические рекомендации предназначены для оказания практической помощи профсоюзным организациям при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров в организациях нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации.

Рекомендации подготовлены социально-экономическим отделом аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России (119119, г. Москва, Ленинский проспект, д. 42).

СОДЕРЖАНИЕ

Введение....4

I. Общие положения....4

II. Стороны коллективного договора....6

III. Подготовка к коллективным переговорам и порядок их ведения....7

IV. Организация работы Комиссии по ведению коллективных переговоров....10

V. Разработка проекта коллективного договора....13

VI. Подписание коллективного договора и его уведомительная регистрация....13

VII. Действие коллективного договора и контроль его выполнения....15

VIII. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор....16

IX. Административная ответственность за нарушения при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров....17

X. Основные льготы, гарантии и компенсации, закрепленные в Отраслевом соглашении и в коллективных договорах крупных компаний нефтегазового комплекса....18

ВВЕДЕНИЕ

Термин «коллективный договор» впервые ввели в употребление в конце прошлого века английские исследователи Сидней и Беатриса Вебб. Они использовали этот термин для характеристики процесса переговоров о заработной плате и других условиях труда между профсоюзами и предпринимателями или ассоциациями предпринимателей.

В России коллективные договоры начали заключаться в период революционной ситуации 1904–1905 гг. Первый коллективный договор был заключен 30 декабря 1904 г. в результате успешного проведения всеобщей стачки бакинскими рабочими, которые были заняты на нефтяных промыслах. Этот коллективный договор, известный как «мазутная конституция», заключен именно в нефтегазовой отрасли.

Однако в дальнейшем, в условиях военного коммунизма, практика заключения коллективных договоров постепенно сошла на нет. Начало 1930-х гг. ознаменовалось постепенным отказом от заключения коллективных договоров, а с 1934 г. они перестали заключаться.

Экономическая реформа 1960-х гг. позволила усилить роль коллективных договоров. Постановление Совета министров СССР и ВЦСПС «О порядке заключения коллективных договоров на предприятиях» от 6 марта 1966 г. расширило права профсоюзных комитетов в вопросах регулирования труда.

В конце 1980-х гг. начала претворяться в жизнь концепция перестройки и коллективным договорам постепенно стала придаваться их действительная роль – регулятора взаимоотношений между работодателем и работниками.

В России в 1990-х гг. потребность в защите интересов работника в период перехода к рыночным отношениям стала мотивом для создания системы социального партнерства.

Раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. ознаменовал новый этап в развитии законодательства о социальном партнерстве, для которого характерно комплексное правовое регулирование, охватывающее все стороны социально-партнерских отношений с учетом исторически накопленного опыта и традиций, сформировавшихся на различных этапах российской государственности. Таким образом, коллективный договор постепенно стал основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения в организациях.

I. Общие положения

Согласно международному и российскому законодательству работники и работодатели не только состоят в трудовых отношениях, но и обладают правом на участие в их коллективно-договорном регулировании.

Основным инструментом такого регулирования является коллективный договор. В соответствии со статьей 40 ТК РФ коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор является важным правовым актом, с его помощью вырабатываются социально-экономические нормы, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Основные позиции

Коллективные договоры включены в **официальный перечень источников трудового права**, предусмотренный ст. 5 ТК РФ.

Стороны, заключающие коллективные договоры, – **работники и работодатели** в лице своих представителей.

Коллективный договор **может заключаться** как в организации **в целом, так и в ее филиалах**, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Определения филиала и представительства даны в п. 1, 2 ст. 55 ГК РФ. Понятие обособленного структурного подразделения раскрывается в ст. 11 НК РФ.

Максимальный **срок ведения коллективных переговоров – три месяца** со дня начала переговоров, который исчисляется со дня, следующего за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров согласия по ним.

Коллективный договор **заключается на срок не более трех** лет и вступает в силу со дня подписания либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны не имеют права **продлить действие** коллективного договора **на срок более трех лет***.

Содержание коллективного договора – согласованные сторонами условия (предложения), призванные регулировать трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения.

Под реализацией коллективного договора понимают применение на практике его пунктов.

Действие коллективного договора распространяется **на всех работников** организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

** Трудовое законодательство не ограничивает число продлений коллективного договора, поэтому можно считать, что он может продлеваться неограниченное число раз.*

II. Стороны коллективного договора

Представлять интересы работников при ведении коллективных переговоров могут:

1. Представители работников – первичная профсоюзная организация (профком) либо иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ)

ЕСЛИ:

Первичная профсоюзная организация объединяет более 50% работников	Имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников
Две или более первичные профсоюзные организации, объединяют в совокупности более 50% работников	Могут создать по решению их выборных органов **единый представительный орган** на основе принципа пропорционального представительства, в зависимости от численности членов профсоюза (в состав должен быть включен представитель каждой организации)
Ни одна первичная профсоюзная организация или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более 50% работников	Общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников
Если профсоюзная организация не создана	Работники проводят собрание (конференцию) работников и избирают тайным голосованием своих представителей

Представителем коллектива не обязательно должен быть работник данной организации. Трудовое законодательство не ограничивает право работников доверить ведение переговоров, например, представителю вышестоящей профсоюзной организации, исполнителю по договору подряда, независимому юристу.

Не допускается выступление от имени работников лица, представляющего интересы работодателя, а также организации или органа, созданного либо финансируемого работодателем, органа исполнительной власти, органа местного самоуправления или политической партии (ч. 3 ст. 36 ТК РФ).

2. Представители работодателя – руководитель или уполномоченные им лица (ст. 33 ТК РФ)

Представители работодателя. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров может представлять руководитель организации или уполномоченные ими лица (ч. 1 ст. 33 ТК РФ). Например, юристы, экономисты, бухгалтеры, кадровики, инженеры по охране труда, прочие профильные специалисты из числа административно-управленческого аппарата или приглашенные эксперты. Работники организации назначаются представителями работодателя приказом руководителя.

III. Подготовка к коллективным переговорам и порядок их ведения

Термин «коллективные переговоры» означает все переговоры, которые проводятся между представителями работодателей и трудящихся в целях: а) определения условий труда и занятости; б) регулирования отношений между работодателями и трудящимися; в) регулирования отношений между работодателями и их организациями и организацией или организациями трудящихся (Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам»).

Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора, так и для внесения в него дополнений или изменений.

Коллективные переговоры целесообразно начинать за полгода до окончания финансового года с тем, чтобы обязательства, предусмотренные коллективным договором, нашли отражение в статьях расходов на новый финансовый год.

Ведение коллективных переговоров

Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон.

Направление письменного предложения о начале переговоров (1)

Представители стороны, получившие предложение, направляют инициатору переговоров ответ с указанием представителей, которые включаются в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, и их полномочий

Вступление в переговоры (2)

Сторона, получившая предложение, обязана **в течение семи календарных дней** вступить в коллективные переговоры

Если стороны не согласовали дату и время начала переговоров, **днем начала коллективных переговоров считается день, следующий за днем получения ответа** инициатором переговоров

В предложении целесообразно **указывать дату начала переговоров, место их проведения, предложения по составу комиссии** по ведению переговоров

Неисполнение обязанности по вступлению в коллективные переговоры влечет административную ответственность (ст. 54 ТК РФ)

Срок ведения коллективных переговоров – три месяца со дня начала переговоров.

Если в течение установленного срока не достигнуто согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора, стороны не освобождаются от обязанности подписать его на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Таким образом, стороны обязаны заключить коллективный договор, а также соблюсти срок и процедуру разрешения возникающих разногласий.

КОМИТЕТ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ* *Пример*

(наименование организации)

«___»_____20__г. №___ г. _____

Руководителю

_____

_____

(наименование организации)

_____

(Ф.И.О.)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о начале коллективных переговоров

В соответствии со статьей 36 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаем Вам вступить в коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора на _____ годы.

Согласно нормам статьей 35 и 36 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаем в семидневный срок издать приказ о составе Комиссии для ведения коллективных переговоров (далее – Комиссия**), порядке и месте ее работы, сроках подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение _____*(срок не более трех месяцев)* и заключить коллективный договор до _____*(число, месяц).*

Состав представителей в Комиссии от первичной профорганизации прилагается.

Заседания Комиссии предлагаем проводить _____, местом переговоров определить_____.

Председатель
первичной профсоюзной организации
(иные лица, см. раздел 2 пособия) _____

(подпись)

«_____»_____20___года

**Также это может быть представительный орган (или представитель) работников, уполномоченный решением общего собрания (конференции) работников, или единый представительный орган первичных профсоюзных организаций (указать каких), сформированный совместным решением профсоюзных комитетов.*

***Комиссия может быть постоянно действующим органом или может создаваться на период подготовки проекта коллективного договора и его заключения. В зависимости от этого цели и задачи Комиссии будут несколько отличаться. Для более эффективной работы Комиссии может быть разработано положение о Комиссии (см. стр.11).*

ПРИКАЗ *Пример*

«___»_____20__г. №___ г. _____

О проведении коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, учитывая предложение комитета первичной профсоюзной организации_____ *(наименование)* № _____ от _____ о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке проекта и заключению коллективного договора на _____ годы.

2. Утвердить положение о Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия).

3. Утвердить следующий состав Комиссии:

Со стороны работодателя:

1._____ (Сопредседатель Комиссии);

2._____;

3._____

(Ф.И.О., должность по основной работе)

Со стороны работников:

1._____ (Сопредседатель Комиссии);

2._____;

3._____

(Ф.И.О., должность по основной работе)

4. Освободить членов Комиссии от основной работы на время ее заседаний (а также при необходимости и в другие дни и часы для подготовки к заседаниям и работы с документами) с сохранением средней заработной платы.

5. Руководителям отделов (бухгалтерии) на основании письменного запроса представлять в Комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение ____ дней *(указать срок не более двух недель).*

6. Начальнику АХО _____ *(Ф.И.О.)* подготовить помещение _____ для ведения переговоров, обеспечить членов Комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

Руководитель учреждения _____ _____

(подпись) (Ф.И.О.)

IV. Организация работы Комиссии по ведению коллективных переговоров

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и организации контроля за его выполнением Стороны на равноправной основе образуют Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) (ч. 9 ст. 37 ТК РФ).

ВАЖНО! Работа Комиссии будет эффективней, если разработано положение о Комиссии, определяющее ее полномочия и порядок работы.

Пример

Руководитель	Председатель первичной профсоюзной организации
(наименование организации)	*(наименование организации)*
_____Ф.И.О.	_____ Ф.И.О.
«____»_____202_ года	«____»_____202_ года

ПОЛОЖЕНИЕ
о Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в
_____ на _____ годы
(наименование организации)

I. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) создается в соответствии с частью 1 статьи 35 Трудового кодекса Российской Федерации ***(и является постоянно действующим органом социального партнерства в _____(наименование организации))*** *или* ***(на период подготовки проекта коллективного договора и его заключения).***

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставами Сторон, а также настоящим Положением.

1.3. Сторонами Комиссии являются представители_____*(наименование профсоюзной организации)* и представители _____*(наименование организации)* (далее – Стороны).

1.4. Состав Комиссии формируется из равного числа представителей Работодателя и Работников по инициативе любой Стороны на основе соблюдения принципов добровольности, равноправия и паритетности, а также полномочности представителей и взаимной ответственности Сторон.

II. Задачи Комиссии*

2.1. Комиссия создана для регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов Работодателя и Работников.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

_____;

_____.

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

_____;

_____.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии **с настоящим Положением,** утвержденным **планом работы,** и с учетом необходимости оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

4.2. Заседания Комиссии проводятся не реже _____.

4.3. Деятельность каждой из Сторон организует Сопредседатель Комиссии.

4.4. Протокол заседания Комиссии подписывается Сопредседателями Комиссии и секретарем Комиссии (если такой имеется).

4.5. Члены Комиссии, как правило, участвуют в ее работе лично. При невозможности личного участия в заседании Комиссии, право голоса может быть передано членом Комиссии по доверенности другому члену Комиссии, представляющему ту же сторону.

4.6. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины представителей от каждой из Сторон Комиссии.

4.7. Решения Комиссии принимаются голосованием («ЗА» или «ПРОТИВ») на основе согласия Сторон при условии, что каждая из Сторон приняла решение большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов Комиссии.

Возможны для включения следующие пункты:

- Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

-Разработанный проект коллективного договора Комиссия направляет в коллектив, организует его обсуждение и дорабатывает с учетом их замечаний и предложений.

**В зависимости от того, на какой основе формируется Комиссия (постоянной или на время ведения переговоров), задачи Комиссии будут отличаться. Так, если Комиссия является постоянно действующим органом, в ее задачи может входить не только работа над проектом коллективного договора, но и контроль за его выполнением, разъяснение отдельных пунктов коллективного договора и т.д.*

Пример

Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

_____

(наименование организации)

ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ №____

«___»_____20__г. г. _____

Всего членов Комиссии по ведению коллективных переговоров _____ человек.
В переговорах участвовали:
Со стороны работодателя:
1. Ф.И.О., должность (Сопредседатель Комиссии)
2. Ф.И.О., должность (член Комиссии)

Со стороны работников (первичной профсоюзной организации):
1. Ф.И.О., должность (Сопредседатель Комиссии)
2. Ф.И.О., должность (член Комиссии)

На заседание приглашены:
1. Ф.И.О., должность
2. Ф.И.О., должность

ПОВЕСТКА ДНЯ

1.
2.

Слушали по первому вопросу:

Предложения членов Комиссии от работников:

_____

Предложения членов Комиссии от работодателя:

_____

Постановили: _____
Голосовали:
Сторона Работодателя: «за» – единогласно
Сторона Работников: «за» – единогласно

Решение принято

Подписи Сопредседателей Комиссии:

_____ _____
(подпись) *(расшифровка подписи)*

_____ _____
(подпись) *(расшифровка подписи)*

Секретарь: _____ _____
(подпись) *(расшифровка подписи)*

V. Разработка проекта коллективного договора

Основные позиции

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения **определяются Сторонами** (ст. 42 ТК РФ).

Структура и содержание коллективного договора также **определяются Сторонами** (ст. 46 ТК РФ).

Перечень вопросов, регулируемых коллективным договором, приведенный в ст. 41 ТК РФ, не является исчерпывающим. В коллективный договор могут включаться обязательства работодателя по выплате пособий, компенсаций, а также другие вопросы, определенные Сторонами.

Организация вправе включать различные льготы и компенсации, которые улучшают положение работников организации по сравнению с действующим законодательством. **Бремя несения таких расходов** при установлении дополнительных льгот **возложено на организацию**, установившую их для своих работников.

Комиссия самостоятельно разрабатывает и обсуждает проект коллективного договора, представителям стороны работников следует изучить и проанализировать:

- нормативные правовые акты (федерального, отраслевого, локального уровней);
- информацию о текущем состоянии компании, доходах и расходах в текущем году (необходимую информацию можно запросить у работодателя);
- содержание отраслевых (федеральных, региональных, территориальных (региональных) трехсторонних соглашений;
- макеты коллективных договоров, методические рекомендации по проведению коллективно-договорной кампании, другие материалы (например, макет коллективного договора, разработанный Минтрудом России).

Нормы коллективного договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с нормами ТК РФ.

Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения в коллективе замечаний и предложений дорабатывает проект коллективного договора.

В ходе переговоров представители каждой Стороны вправе приостанавливать переговоры, проводить консультации, дополнительно запрашивать необходимую информацию.

VI. Подписание коллективного договора и его уведомительная регистрация

Переговоры по разработке проекта и заключению коллективного договора представителями сторон завершаются подписанием коллективного договора, что придает ему юридическую силу.

Коллективный договор подписывают представители сторон

со стороны Работодателя: руководитель организации или иное уполномоченное лицо	со стороны Работников: председатель первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые работниками

Регистрация коллективного договора

Коллективный договор должен быть направлен **на уведомительную регистрацию** в соответствующий орган по труду в обязательном порядке

Срок направления коллективного договора на регистрацию – **семь дней со дня подписания**

Направление коллективного договора на регистрацию – **обязанность работодателя**

Срок регистрации не должен превышать **тридцати календарных дней**

Регистрация носит **безвозмездный и уведомительный характер**

Вступление коллективного договора **в силу не зависит** от факта его уведомительной **регистрации**

Количество экземпляров коллективного договора должно соответствовать числу подписавших его сторон, еще одна копия должна остаться в соответствующем органе по труду

Изменения и дополнения, равно как и продление действия коллективного договора, **регистрируются в том же порядке,** что и коллективный договор

VII. Действие коллективного договора и контроль его выполнения

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

В коллективном договоре допускается наличие в нем условия о том, что по истечении срока действия договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, **заключенного в филиале,** представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – **на всех работников соответствующего подразделения.**

Коллективный договор **сохраняет** свое действие

При изменении наименования организации

При изменении типа государственного или муниципального учреждения

При реорганизации организации в форме преобразования

При расторжении трудового договора с руководителем организации

Формы собственности

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Если форма собственности не изменилась, а сменился собственник, коллективный договор продолжает действовать в соответствии со сроками, на которые он заключен.

При реорганизации* в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров (часть 3 ст. 13 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ).

VIII. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор

Порядок изменения и дополнения коллективного договора

**При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.*

IX. Административная ответственность за нарушения при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров

Норма КоАП РФ	Нарушение	Ответственность
Статья 5.28	Уклонение от участия в переговорах о заключении (изменении, дополнении) коллективного договора либо нарушение установленного срока его заключения, а также необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб.
Статья 5.29	Непредоставление работодателем информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб.
Статья 5.30	Необоснованный отказ работодателя от заключения коллективного договора	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб.
Статья 5.31	Нарушение или невыполнение работодателем обязательств по коллективному договору	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб.

X. Основные льготы, гарантии и компенсации, закрепленные в Отраслевом соглашении и в коллективных договорах крупных компаний нефтегазового комплекса

Термины, определения, сокращения, используемые в таблице:
ПМ – прожиточный минимум
МРОТ – минимальный размер оплаты труда
МТС – месячная тарифная ставка
ТС (ДО) – тарифная ставка (должностной оклад)
ГЗ – годовой заработок
ФЗП – фонд заработной платы
РК – районный коэффициент
РКС – район Крайнего Севера
МКС – местность, приравненная к району Крайнего Севера
ДДУ – детское дошкольное учреждение
ДМС – добровольное медицинское страхование

Наименование раздела	Согласно Отраслевому соглашению	Согласно положениям коллективных договоров
ОПЛАТА ТРУДА	• **Минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника не может быть ниже 1,15 величины ПМ трудоспособного населения** в целом по Российской Федерации • Проводится **ежегодная индексация** заработной платы, в том числе с учетом прогнозного или фактического роста потребительских цен на товары и услуги либо мероприятия по ее ежегодной индексации • **Производится доплата за работу в ночное время** (с 22 до 6 часов) **в размере 40 % часовой тарифной ставки** (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, **а работникам охраны – 35%**	• **Месячная заработная плата работника,** полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже МРОТ,** установленного в Российской Федерации (***ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Сургутнефтегаз», АО «Транснефть-Приволга»*** и другие) • **Проводится индексация** заработной платы на уровень прогнозного или фактического роста потребительских цен на товары и услуги • **Норма по доплате за работу в вечернее время** соответствует норме Отраслевого соглашения
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	• Единовременная выплата материальной помощи работнику при уходе в отпуск • **Дополнительные оплачиваемые дни 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 класс); смерти близких родственников (супруга/супруги, детей, родителей, родных сестер и братьев)	• **Предоставляются дополнительные дни отдыха** по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы (помимо установленных в Отраслевом соглашении): - работникам из числа коренных малочисленных народов Севера за работу в РКС и МКС (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь»*** и другие) - уполномоченным профсоюза по охране труда (***ООО «Сибур», ГУП РК «Черноморнефтегаз»*** и другие)
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ СЕВЕРЯНАМ	• Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, а также на оплату стоимости проезда и провоза багажа при переезде из РКС и МКС • **Компенсация расходов на переезд и обустройство на новом месте при переводе работника на другую работу** в структурное подразделение организации, **а также компенсацию расходов по найму жилья в течение года после переезда** либо предоставление жилья в указанный период	• **Ежегодно оплачивается** работникам, проживающим в РКС и МКС, а также в районах Севера, в которых начисляются РК и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к РКС и МКС, **проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно, а также стоимость провоза багажа весом до 30 кг** (***ПАО «Газпром»*** и другие) • Работникам, **работающим** в РКС и МКС по **суммированному учету рабочего времени,** постоянно **не проживающим в этих районах, оплачивается 1 раз в 4 года стоимость проезда к месту проведения отпуска и обратно** от места постоянного проживания в пределах Российской Федерации (***ПАО «Сургутнефтегаз»*** и другие)

МАТЕРИНСТВО, ДЕТСТВО	• **Единовременная выплата при рождении ребенка** одному из родителей, работающему в организации • **Ежемесячная выплата работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком** до достижения им возраста трех лет • **Предоставление скользящего (гибкого) графика работы женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет)** • **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)**	• **Ежегодно** выплачивается **работникам (в том числе работающим вахтовым методом), имеющим детей-инвалидов до 18 лет, материальная помощь в размере МТС для социальных выплат, с учетом РК.** Выплаты производятся **на каждого ребенка-инвалида** (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь», ООО «Сибур»*** и другие) • **Осуществляется перевод женщин, занятых на вредных и (или) тяжелых работах, при наступлении беременности** в соответствии с медицинским заключением **на другую работу,** исключающую воздействие неблагоприятных факторов, **с сохранением средней заработной платы по прежней работе** (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь», ООО «Сибур»*** и другие) • **Ежегодно** оказывается **материальная помощь детям умерших (погибших) работников, на каждого ребенка** (***ПАО «Газпром», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Татнефть»*** и другие) • **Ежегодно** оказывается **материальная помощь на обучение в образовательных учреждениях высшего и среднего профобразования детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот** умерших (погибших) работников (***ПАО «Газпром», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Татнефть»*** и другие) • **Ежемесячно** выплачивается **пособие детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот умерших (погибших) работников, успешно обучающимся** в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, получающим образование соответствующего уровня впервые (***ПАО «Газпром», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Татнефть»*** и другие) • **Компенсируется содержание в государственных (муниципальных) ДДУ детей работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве,** в полном размере (***ПАО «НК «Роснефть», ООО «Сибур», ПАО «Сургутнефтегаз»*** и другие) • **Ежемесячно** выплачивается **пособие на содержание детей (до достижения ими 18-летнего возраста) работников, погибших в результате несчастного случая на производстве,** второму родителю или опекуну ребенка (***ПАО «НК «Роснефть», ООО «Сибур», ПАО «Сургутнефтегаз»*** и другие) • **Компенсируется стоимость впервые получаемого начального профобразования** в государственной (муниципальной) системе начального профобразования, а также **стоимость впервые получаемого** среднего профессионального или высшего профессионального образования (***ПАО «НК «Роснефть», ООО «Сибур», ПАО «Сургутнефтегаз»*** и другие) • **Ежеквартально** оказывается **материальная помощь многодетным семьям**, имеющим трех и более детей. **Оплачивается 50% суммы фактически оплаченных родительских взносов за посещение детского сада,** многодетным семьям, имеющим четырех детей в возрасте до 18 лет (***ПАО «Сургутнефтегаз»*** и другие)

ДЕТСКИЙ ОТДЫХ	• 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	• Компенсируются работникам, **проживающим в РКС и МКС, один раз в год расходы на проезд детей школьного возраста в организации отдыха детей и их оздоровления** на территории РФ и обратно (***ПАО «Газпром», ПАО «Сургутнефтегаз»*** и другие) • **Оплачиваются 1 раз в год путевки в организации отдыха детей и их оздоровления,** расположенные на территории РФ, **детям (до достижения ими 16-летнего возраста)** работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве – **в полном размере** (***ПАО «НК «Роснефть», ООО «Сибур», ПАО «Сургутнефтегаз»*** и другие) • **Оплачивается стоимость проезда и провоза багажа в организации отдыха детей и их оздоровления** по территории РФ и обратно (***ПАО «НК «Роснефть», ООО «Сибур», ПАО «Сургутнефтегаз»*** и другие) • **Компенсируются затраты на оздоровительный отдых на каждого ребенка** (в возрасте до достижения 16 лет) (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь»*** и другие) • **Компенсируются затраты при организованных перевозках в организации отдыха детей и их оздоровления** (от 8 до 14 лет) (***ПАО «Сургутнефтегаз»*** и другие) • **Оплачивается 100% стоимости путевок детям-инвалидам работников, а также сопровождающему лицу, детям-сиротам погибших на производстве работников** в организации отдыха детей и их оздоровления **один раз в год** на срок не более 24 календарных дней (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь»*** и другие) • **Предоставляется комплекс оздоровительных услуг (несовершеннолетним детям, многодетным семьям, работникам, являющимся инвалидами,** по причине трудового увечья) (***ПАО «Сургутнефтегаз»*** и другие)

ЛЬГОТЫ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ	• **Выплата процентной надбавки к заработной плате лицам в возрасте до 30 лет** в полном размере с первого дня работы в РКС и МКС, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет • **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 • **Оказание материальной помощи молодым работникам, вернувшимся в организацию после увольнения с военной службы** или прохождения альтернативной гражданской службы, в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом • **Улучшение жилищных условий молодых работников** в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом • **Выплата ежемесячной доплаты 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	• При наличии жилого фонда работники **обеспечиваются жилой площадью** по установленным нормам (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь», АО «Транснефть-Приволга», ООО «Сибур»*** и другие) • Компенсируются **фактические расходы по содержанию общежития и проживание в служебных квартирах иногородних молодых специалистов и членов их семей (муж, жена, дети)** (***ПАО «НК «Роснефть»*** и другие) • **Производится** выплата **ежемесячного пособия молодым работникам, являющимся студентами образовательных учреждений высшего и среднего профобразования,** направленным работодателем на учебу на основе договоров с образовательными учреждениями (***ПАО «Газпром»*** и другие) • **Оказывается содействие в трудоустройстве супруга (ги)** (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь», АО «Транснефть-Приволга», ООО «Сибур»*** и другие) • **Компенсируется стоимость проезда молодого специалиста и членов его семьи (супруга, детей) к месту работы** из расчета стоимости проезда в плацкартном вагоне; расходы молодого специалиста по провозу багажа, но не свыше 5 тонн на семью: по фактическим расходам тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь», АО «Транснефть-Приволга», ООО «Сибур»*** и другие) • При **приеме на работу выплачивается единовременное пособие** в размере двух ДО (ТС) **и единовременное пособие на каждого члена семьи** в размере 0,5 ДО (ТС) (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь», АО «Транснефть-Приволга», ООО «Сибур»*** и другие) • **Предоставляется отпуск на три рабочих дня с сохранением среднемесячной заработной платы и выплатой единовременной материальной помощи молодым работникам для частичной компенсации расходов в связи с первым бракосочетанием** (регистрация, обручальное кольцо, фотографирование и др.) (***ПАО «Татнефть»*** и другие)

ЛЬГОТЫ МАЛООБЕСПЕЧЕННЫМ СЕМЬЯМ		• **Компенсируется** для малообеспеченных семей, имеющих двух и более несовершеннолетних детей, **50% стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях** (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь»*** и другие) • **Осуществляется обучение** одаренных детей малообеспеченных семей работников на основании заключенных договоров с учебными заведениями, имеющими государственную аккредитацию (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь»*** и другие) • **Компенсируются** в полном объеме **расходы по оплате стоимости проживания семьям работников, имеющим трех и более детей** (в том числе усыновленные, **а также пасынки и падчерицы до достижения младшим из них возраста 16 лет, а обучающимся** в образовательном учреждении, реализующем общеобразовательные программы, – **18 лет**), признанным в соответствии с требованиями федерального закона малоимущими, и проживающим в жилых помещениях, принадлежащих работодателю на праве собственности, на основании договоров коммерческого найма (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь»*** и другие)

НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ	• **Единовременная денежная выплата для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания**, в зависимости от тяжести причиненного вреда (по одному из оснований), рассчитанная исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ на дату выплаты: - при смертельном исходе – не менее 430 величин; - при установлении 1 группы инвалидности – не менее 210 величин; - при установлении 2 группы инвалидности – не менее 110 величин; - при установлении 3 группы инвалидности – не менее 50 величин; - при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев подряд – не менее 20 величин; - при получении профзаболевания, не повлекшего установления инвалидности – не менее 30 величин. При этом **размер единовременной денежной выплаты для возмещения вреда может учитывать размеры выплат по соответствующим системам страхования**, применяемым в организациях • **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	• **Выплачивается единовременная денежная выплата** - при установлении инвалидности: **I гр. – 10 ГЗ;** **II гр. – 5 ГЗ;** **III гр. – 1 ГЗ;** **- при смертельном исходе – 10 ГЗ;** **- при установлении инвалидности без ограничения способности к трудовой деятельности – 1 ГЗ;** **- при временной утрате трудоспособности более четырех месяцев подряд – 0,5 ГЗ.** Единовременная выплата **выплачивается работодателем за вычетом страховых выплат, предусмотренных законодательством, а также страховых выплат, причитающихся работнику** (***ПАО «Газпром»*** и другие) Осуществляется **оплата лечения заболеваний, протезирования и других видов медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве** (***ПАО «Газпром»*** и другие) • **В случае причинения вреда здоровью работника в результате несчастного случая на производстве, установления профзаболевания** могут быть предоставлены социальные гарантии в виде: - частичной или полной компенсации расходов на лечение работника при наличии непосредственной угрозы жизни работника или тяжелых увечий; - частичной или полной компенсации расходов на восстановительное лечение работника с учетом социальных гарантий, предусмотренных законодательством РФ; - компенсации 1 раз в год при предоставлении справки для получения путевки на оздоровление в размере 100% средней стоимости одной путевки в санаторно-курортные оздоровительные учреждения РФ работнику, нуждающемуся в лечении (в т.ч. восстановительном лечении) по рекомендации лечащего врача (независимо от наличия путевки) (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь»*** и другие)

НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ (ИСКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ СЛУЧАЙ)		• **Может оказываться материальная помощь** в пределах утвержденных смет или иная помощь **при несчастном случае в семье работника (пожар, затопление и др.)**, в случае смерти его близкого родственника, в связи со сложившимся трудным материальным положением (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь»*** и другие)
МЕДИЦИНСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	• Для работников РКС и МКС **комплекс мероприятий (в том числе в рамках ДМС), направленных на профилактику заболеваемости, сохранение и восстановление здоровья**, а также **оплату (компенсацию) стоимости проезда для консультаций и лечения** в других регионах РФ • Комплекс мер по профилактике заболеваний, сохранению и укреплению здоровья **работников предпенсионного возраста** • **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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка** • **Осуществление ДМС работников** негосударственного пенсионного обеспечения, с учетом финансово-экономического положения организаций	• **Выделяются санаторные путевки в дома отдыха и пансионаты за счет средств работодателя бесплатно 1 раз в 5 лет** ветеранам войны, инвалидам I, II группы – бывшим работникам, находящимся на заслуженном отдыхе (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь»*** и другие) • **Оплачивается проезд работнику туда и обратно при направлении профпатолога** или при необходимости проведения обследования и экспертизы в наиболее сложных и конфликтных ситуациях, возникших при установлении связи заболевания с профессией (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь»*** и другие) • **Компенсируются работникам, проживающим в РКС и МКС, расходы на проезд на обследование и лечение** в научно-диагностические и лечебные учреждения РФ (ПАО «Газпром» и другие)

ДЛЯ ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО (ПЕНСИОННОГО) ВОЗРАСТА	• **Единовременная выплата 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** • Единовременная выплата **при увольнении работника в связи с выходом на пенсию**	• **Выплачивается ежеквартальная материальная помощь в размере 0,19 трехмесячной ставки** для социальных выплат **с начислением РК неработающим пенсионерам,** вышедшим на пенсию до декабря 2008 года включительно, **не получающим негосударственную** декретную **пенсию** (***ООО «Лукойл-Западная Сибирь»*** и другие) • **В случае переезда на новое место жительства в другую местность компенсируется стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 20 тонн на семью** согласно тарифам, предусмотренным для перевозок железнодорожным или автомобильным транспортом (только той части расходов, которая приходится на территорию РФ), **работникам, уволенным в связи с выходом на пенсию, и неработающим членам их семей** (муж, жена, дети в возрасте до 18 лет включительно, дети от 19 до 23 лет включительно при условии, что они являются учащимися очной формы обучения высших или средних профессиональных учебных заведений, а также дети-инвалиды до 23 лет включительно), фактически проживающим с работником (***ПАО «Газпром», ПАО «Новатэк»*** и другие)

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА	• **Отчисляют профсоюзной организации денежные средства в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда** на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу • **Оплата труда председателя профсоюзной организации, руководителя выборного органа профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя** • **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** • Профсоюзная организация может **представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза**	• **Перечисляются** на расчетный счет ОППО денежные средства на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу **до 0,36%** от ФЗП (***АО «Транснефть-Приволга»*** и другие) • **Ежемесячно отчисляются** денежные средства в размере **не менее 0,5% от фонда заработной платы** на расчетные счета соответствующих выборных профсоюзных органов для проведения спортивно-оздоровительной и культурно-массовой деятельности среди работников и членов их семей (***ООО «Сибур»*** и другие) • **Производится оплата труда в пределах бюджета** на содержание профсоюзного комитета **освобожденному председателю объединенной профсоюзной организации** (***АО «Транснефть-Приволга»*** и другие) • **Предоставляется время с сохранением заработной платы** для выполнения общественных обязанностей неосвобожденным профсоюзным работникам (**АО «Транснефть-Приволга»** и другие) • **Сохраняется** членам выборных коллегиальных органов, не **освобожденным от основной работы, уполномоченным профсоюза по охране труда средняя заработная плата и возмещаются командировочные расходы** (проезд, проживание, суточные) за время нахождения в командировке на территории РФ: – для выполнения профобязанностей (участие в подготовке и работе профсоюзных съездов, конференций, пленумов, заседаний выборных коллегиальных профорганов) – не более 11 рабочих дней в году (без учета времени на проезд); – для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы – не более 5 рабочих дней в году (без учета времени на проезд) (***ПАО «Газпром»*** и другие) • **Предоставляется** членам выборных органов первичных профорганизаций, не освобожденным от основной работы, **уполномоченным профсоюза по охране труда,** представителям профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда **свободное от работы время** для выполнения общественных обязанностей – **не менее трех часов в неделю с сохранением среднего заработка** (**ПАО «Газпром»** и другие)

НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU