



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



**Постатейный комментарий
к отдельным положениям
Отраслевого соглашения
по организациям нефтяной,
газовой отраслей
промышленности
и строительства объектов
нефтегазового комплекса
Российской Федерации
на 2023-2028 годы**



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

Постатейный комментарий к отдельным положениям Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2028 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 2023–2028 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 в 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.

Комментарий к п. 1.3.

Круг работодателей, на которых распространяет свое действие Соглашение, определен статьей 48 ТК РФ и настоящим Отраслевым соглашением.

Необходимо иметь в виду, что прекращение членства в объединении работодателей в период действия Соглашения не освобождает работодателя от выполнения его условий.

Работодатель, вступивший в объединение после того, как было заключено Соглашение, обязан соблюдать его положения.

Соглашение обязательно для работодателей, которые добровольно к нему присоединились.

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.

Комментарий к п. 1.5.

В статье 24 ТК РФ закреплены основные принципы социального партнерства, т.е. основные начала, исходные положения, которым в своей практической деятельности должны следовать стороны социального партнерства. Данные принципы основаны на общепризнанных принципах и нормах международного права и международных договорах Российской Федерации. Некоторые из них имеют существенное практическое значение, например, такие как: добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений.

Принцип добровольности принятия сторонами на себя обязательств вытекает из свободы сторон в обсуждении вопросов труда. В силу данного принципа никакие лица, в том числе и государственные органы, не вправе диктовать решения, принимаемые сторонами в партнерском порядке.

В силу принципа реальности обязательств сторонам следует включать в коллективный договор, соглашение только те обязательства,

которые они в состоянии исполнить. Реальность обязательств, принимаемых работодателем, определяется сторонами в процессе коллективных переговоров на основании анализа представленной информации, характеризующей экономическое положение работодателя.

Принцип обязательности выполнения коллективных договоров реализуется установлением юридической ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения (ст. 55 ТК РФ, ст. 5.31 КоАП).

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

Комментарий к п. 1.6.

Из содержания данной нормы следует, что уровень гарантий, компенсаций и льгот работников, установленный в трудовом законодательстве, не может быть снижен коллективным договором, трудовым договором.

Исходя из сложившейся практики, согласно иерархии источников трудового права, условия коллективных и трудовых договоров, заключаемых в организациях, на которые распространяет свое действие Соглашение, не должны быть хуже условий, определенных Соглашением, и ухудшать положение работников.

Если такие условия включены в коллективный договор, трудовой договор, то они не подлежат применению, и действует Соглашение, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

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.

Комментарий к п. 1.7.

В случае, если коллективный договор или локальный нормативный акт не содержит условий, улучшающих положение работников по отношению к установленным Соглашением, соответствующие положения Соглашения имеют прямое действие.

Например, в Соглашении предусмотрено предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в случае рождения ребенка, заключения брака. Если в коллективном договоре организации такого пункта нет, но организация не отказывалась присоединиться к Соглашению, то

нормы Соглашения имеют прямое действие и работник имеет право на получение данных преференций.

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.

Комментарий к подп. 2.2.1.

Трудовым кодексом РФ установлена необходимость учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии ряда локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и принятии отдельных управленческих решений. Конкретные случаи, когда при принятии работодателями актов и решений необходимо учитывать мнение профсоюзного органа, установлены Трудовым кодексом РФ. Данный пункт расширяет перечень установленных Трудовым кодексом РФ случаев, соответственно, работодатели обязаны при принятии всех локальных актов, содержащих нормы трудового права, а не только указанных в Трудовом кодексе РФ, учитывать мнение выборного профсоюзного органа.

Коллективным договором может быть предусмотрена иная форма взаимоотношений работодателя и представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов: вместо учета мнения — согласование. В этом случае необходимо установить и порядок согласования. Это позволит упростить и ускорить принятие локальных актов и других управленческих решений работодателем, вместе с тем согласование является обязательным условием, при отсутствии которого принятие решений и локальных нормативных актов невозможно.

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.

Комментарий к подп. 2.2.5.

Работодатель обязан знакомить работника с локальными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором при приеме на работу (до подписания трудового договора), а также в дальнейшем при их принятии либо изменении. В силу требований Трудового кодекса РФ такая информация должна доводиться до работника под подпись.

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, но не ниже установленных частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации для оплаты сверхурочной работы.

Комментарий к п. 3.4.

В соответствии с ч. 3 статьи 92 ТК РФ с письменного согласия работника-«вредника», если это предусмотрено коллективным договором, продолжительность рабочего времени работника может быть увеличена до 40 часов в неделю. В этом случае письменное согласие работника на увеличение продолжительности рабочего времени оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором должна быть предусмотрена выплата работнику денежной компенсации в размере и на условиях, которые также должны быть установлены коллективным договором.

При этом размер компенсации за увеличение продолжительности рабочего времени работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, до 40 часов в неделю, в реальном выражении не может быть ниже размеров, установленных частью первой статьи 152 Трудового кодекса РФ для оплаты сверх-

урочной работы. То есть за первые два часа — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере».

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.

Комментарий к п. 3.5.

В силу требований Трудового кодекса РФ максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при 36-часовой рабочей неделе не может превышать 8 часов.

Исключение из этого правила в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено ч. 3 статьи 94 ТК РФ. С письменного согласия таких работников продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена при наличии в совокупности следующих условий:

- 1) оно предусмотрено отраслевым (межотраслевым) соглашением;*
- 2) коллективным договором;*
- 3) письменное согласие работника на увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) оформлено путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору;*
- 4) увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) не превышает: при 36-часовой рабочей неделе — 12 часов, при 30-часовой рабочей неделе и менее — 8 часов;*
- 5) соблюдена предельная еженедельная продолжительность рабочего времени, установленная данной статьей.*

Учитывая, что данное условие предусмотрено Отраслевым соглашением, работодатель вправе увеличить продолжительность рабочего дня (смены) для данной категории работников при соблюдении указанных условий 2-5.

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).

Комментарий к п. 3.8.

Данным пунктом предусмотрена возможность замены части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных

и (или) опасных условиях труда, превышающей минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

В силу требований статьи 117 ТК РФ такая замена допускается только в случае, если это предусмотрено Отраслевым соглашением и коллективным договором.

Соответственно, замена денежной компенсацией части отпуска, превышающей 7 календарных дней, в соответствии с данным пунктом допускается, только если такое условие предусмотрено коллективным договором организации и с письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Порядок, размер и условия выплаты такой денежной компенсации должны быть также предусмотрены коллективным договором.

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.

Комментарий к п. 3.11.

В соответствии со статьей 110 ТК РФ еженедельный непрерывный отдых предоставляется всем работникам и его продолжительность

не может быть менее 42 часов. Статья 110 ТК РФ сформулирована императивно и не предусматривает исключений для какого-либо режима рабочего времени или порядка его учета.

В свою очередь, статья 104 ТК РФ позволяет вести суммированный учет только рабочего времени, но не времени отдыха. Таким образом, само по себе установление суммированного учета рабочего времени не освобождает от необходимости соблюдать положения ст. 110 ТК РФ и каждую неделю предоставлять работникам как минимум 42 часа непрерывного отдыха.

В судебной практике имеются примеры аналогичного подхода (определение Ярославского областного суда от 04.07.2011 № 33-3549, решение Железнодорожного районного суда г. Хабаровска от 15.10.2015 № 12-693/2015, решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 27.04.2015 № 2-4027/2015).

Суммированный учет времени отдыха параллельно с суммированным учетом рабочего времени возможен только при наличии специальной нормы права, ограничивающей применение общего правила ст. 110 ТК РФ и распространяющей свое действие на работников соответствующей категории. Как правило, такие специальные нормы предусматривают предел, до которого может быть уменьшена продолжительность непрерывного отдыха в отдельные недели учетного периода. Примерами могут служить:

- пункт 4.3 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82;

- пункт 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утвержденного приказом Минсвязи России от 08.09.2003 № 112.

Руководствуясь нормами ТК РФ и решениями судебных инстанций, при суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

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 работника¹, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 1,15 минимального размера оплаты труда².

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

Комментарий к п. 4.1.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается федеральным законом одновременно на всей территории Российской Федерации и не зависит от организационно-правовой формы работодателя.

Согласно норме Соглашения, минимальная месячная заработная плата не может быть ниже 1,15 величины минимального размера оплаты труда.

С 1 января 2026 года МРОТ установлен в размере 27 093 руб. (Федеральный закон от 28.11.2025 № 429-ФЗ), а размер минимальной месячной заработной платы квалифицированного работника не может быть меньше 27 093 * 1,15 = 31 157 руб.

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.

Комментарий к п. 4.2.

В соответствии со статьей 130 ТК РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы.

Согласно статье 134 ТК РФ, обеспечение уровня реального содержания заработной платы включает ее индексацию в связи с ростом потребительских цен.

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.

Предусмотренное статьей 134 ТК РФ правовое регулирование не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при заключении коллективного договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июля 2014 № 1707-О).

В нефтегазовой отрасли повышение реального уровня зарплаты обеспечивается в том числе путем ее индексации, которая в силу настоящего пункта проводится ежегодно.

При этом учитывается:

- **фактический рост потребительских цен.** Официально устанавливается и публикуется ежемесячно Росстатом как в целом по Российской Федерации, так и по конкретному региону;

- **прогнозируемый рост потребительских цен.** Как правило, он предусмотрен в федеральном законе о федеральном бюджете на ближайшие три года.

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.

Комментарий к п. 4.4.

Гарантии и компенсации, а также повышенная оплата труда лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотрены в главе 50 ТК РФ, а также в Законе РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 2 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1).

Постановлением Правительства РФ от 16 ноября 2021 № 1946 утверждён перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных

гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях.

Размер районного коэффициента (от 1,15 до 2,0) зависит от местности, в которой работает и проживает работник.

Если компания находится в местности, для которой районные коэффициенты не установлены, а ее работник **фактически работает там, где эти коэффициенты применяются**, то в этом случае районные коэффициенты учитываются независимо от места нахождения работодателя.

Если работник работает в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, к его заработной плате необходимо применять районный коэффициент. Эта гарантия распространяется на работников, выезжающих в указанные районы и местности из других районов для выполнения **работ вахтовым методом** (абз. 1, 2 ч. 5 ст. 302 ТК РФ) и на лиц, **работающих по совместительству** (ч. 3 ст. 285 ТК РФ).

При расчете заработных плат **дистанционных работников** или **надомников** необходимо использовать районный коэффициент, установленный для местности с особыми климатическими условиями, если в качестве места работы в трудовом договоре таких сотрудников указана местность Крайнего Севера или приравненная к ней (согласно Обзору Верховного Суда РФ от 26.02.2014).

В соответствии с главой 50 ТК РФ районный коэффициент должен начисляться на следующие выплаты:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационные выплаты (выплаты за работу в ночное, сверхурочное время, работу в праздничные дни и др.);
- стимулирующие выплаты (премии, стимулирующие надбавки и доплаты, а также другие выплаты поощрительного характера).

То есть районный коэффициент начисляется на все три основные составляющие заработной платы работников, различные по своему содержанию, целям и основаниям начисления.

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 %.

Комментарий к п. 4.6.

Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное

время» установлен минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время — 20 % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

Таким образом, пункт 4.6 Отраслевого соглашения увеличивает надбавку за работу в ночное время по сравнению с действующим законодательством на 20 %, а работникам охраны — на 15 %.

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.

Комментарий к п. 4.7.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день предполагает оплату, включающую, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной в организации системой оплаты труда (постановление КС РФ от 28 июня 2018 года № 26-П).

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.

Комментарий к подп. 5.1.2.

Работодателю предоставлено право осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Необходимость обучения и виды обучения работников определяет сам работодатель (ст. 196 ТК РФ). Формы подготовки работников определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ). Обучение работников, как правило, проводится исходя из конкретных задач организаций, перспектив их развития, совершенствования существующих и создания новых рабочих мест.

Профессиональная подготовка предполагает обучение поступающего на работу или работника профессии — получение им знаний и навыков, необходимых для выполнения определенной работы. Подготовка в форме профессионального обучения может осуществляться непосредственно на производстве согласно ученическим договорам, заключаемым с лицами, поступающими на работу, и с работниками организации. Если профессиональное обучение осуществляется образовательной организацией и за счет работодателя, отношения между образовательной организацией, лицом, направляемым на обучение, и работодателем регулируются заключаемым в соответствии с п. 2 ч. 1, ч. 2 и 3 ст. 54 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» договором об оказании платных образовательных услуг или в установленных ст. 56 случаях — договорами о целевом приеме и целевом обучении.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации (п. 5 ст. 76 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»), т.е. по этим программам производится обучение лиц, уже имеющих профессию (профессии) рабочего или должность (должности) служащего в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности. Профессиональная переподготовка осуществляется с учетом профессиональных стандартов, квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям (п. 9 ст. 76 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»). После прохождения итоговой аттестации работнику выдается диплом о профессиональной переподготовке (п. 15 ст. 76 этого Закона).

Программа повышения квалификации, согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации (п. 4 ст. 76).

Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов.

При повышении квалификации производится обучение работников, уже имеющих профессию (профессии) рабочего или должность (должности) служащего, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или должности служащего без повышения образовательного уровня.

Повышение квалификации проводится по мере необходимости и осуществляется на основе договоров, заключаемых работодателем с организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

Работникам, проходящим подготовку, переподготовку и повышение квалификации, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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.

Комментарий к подп. 5.1.3.

Пункт Соглашения обязывает работодателей предоставлять дополнительное время для поиска новой работы работнику, предупрежденному об увольнении в связи с сокращением численности или штата, а последний имеет право на использование этого времени.

При этом работник имеет право распределить данное время по своему усмотрению (например, использовать по несколько часов в день для поиска работы). При этом общая продолжительность указанного времени не должна превышать времени, равного одному рабочему дню в месяц.

Данный пункт улучшает положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Работник не обязан предоставлять работодателю какие-либо документы, подтверждающие факт его обращения в службу занятости или иные организации, осуществляющие подбор персонала.

Согласно статье 180 ТК РФ, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата

работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения. Соответственно, право на использование дополнительного времени общей продолжительностью, равной одному рабочему дню в месяц, для поиска работы возникает с момента получения предупреждения об увольнении.

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 5000 человек.

Комментарий к подп. 5.1.5.

Согласно разъяснению Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации от 03.04.2020 под термином «регион с общей численностью занятых менее 5000 человек» следует понимать населенные пункты с общей численностью занятых менее 5000 человек» (приложение № 2 к протоколу от 3 апреля 2020 года № 2).

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 возможность 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.

Комментарий к подп. 5.5.1.

Стороны Соглашения принимают участие в обсуждениях всех проектов профессиональных стандартов в нефтегазовом комплексе, которые проводятся на заседаниях Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе (далее — СПК НГК).

По состоянию на 15.01.2026 в нефтегазовом комплексе утверждено 97 профессиональных стандартов.

5.5.2. Внедрению профессиональных стандартов в практику управления персоналом организаций.

Комментарий к подп. 5.5.2.

В соответствии с утвержденными Рекомендациями по применению профессиональных стандартов в организациях нефтегазового комплекса (утв. решением СПК НГК от 16.05.2018 № 95) в состав рабочей группы (комиссии) по внедрению профессиональных стандартов рекомендуется включать, наряду с представителями служб по управлению персоналом в области организации и нормирования труда, подбора, обучения, оценки

персонала, юридических служб, и представителей профсоюзной организации (пункт 4.2).

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.

Комментарий к подп. 5.7.1.

В соответствии с утвержденным Регламентом разработки, актуализации и профессионально-общественного обсуждения профессиональных стандартов нефтегазового комплекса (утв. решением СПК НГК от 19.09.2016 № 18) в состав рабочих групп по разработке проектов профессиональных стандартов рекомендуется включать представителей служб по управлению персоналом и представителей профессиональных союзов (пункт 3.13).

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.

Исходя из складывающейся практики применения пункта 6.1.1. Отраслевого соглашения единовременная денежная выплата для возмещения причиненного вреда в размере не менее 30 величин прожиточного минимума может производиться как при получении профессионального заболевания, так и в случае несчастного случая на производстве, не повлекшего установления инвалидности (см. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда по гражданскому делу № 33-9321/2025).

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 (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.

Комментарий к подп. 6.1.1.

В целях возмещения причиненного работнику вреда в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, работодатель производит единовременную выплату работнику, а в случае его смерти — родственникам работника, в случаях и размерах, определенных Соглашением.

Данная выплата производится, когда несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание повлекли за собой:

- смерть работника;
- установление работнику 1, 2, 3 группы инвалидности;
- временную утрату работником трудоспособности свыше четырех месяцев подряд;
- получение работником профессионального заболевания, не повлекшего установление инвалидности.

Кроме того, работодатели могут производить единовременную денежную выплату одному из членов семьи работника в случае его смерти, не связанной с исполнением им трудовых обязанностей.

Правом на получение единовременной выплаты обладают:

а) работники — физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора,

б) работники: на основании фактического допуска к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (статьи 16 и 20 ТК РФ).

В случае смерти работника такая выплата, как правило, выплачивается работодателем лицам, указанным в пункте 2 статьи 7 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее — Закон № 125-ФЗ).

В случае если получателями выплаты являются родственники работника, выплата производится в соответствии с порядком, предусмотренным Законом № 125-ФЗ, выплата производится равными долями. В коллективном договоре или локальном нормативном акте работодателя может быть определен другой механизм распределения данной

единовременной денежной выплаты. В случае если вышеуказанное не предусмотрено коллективным договором или локальным нормативным актом, выплату необходимо производить в соответствии с Законом № 125-ФЗ.

Размер денежной выплаты определяется размером прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации, величина которого, в свою очередь, определяется на дату выплаты.

Указанная величина устанавливается нормативным правовым актом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по согласованию с Министерством экономического развития Российской Федерации и Министерством финансов Российской Федерации ежеквартально и входит в перечень основных макроэкономических показателей, публикуемых Федеральной службой государственной статистики.

Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Российской Федерации в 2026 году установлена в размере 20 644 рублей (Федеральный закон от 28.11.2025 № 426 «О федеральном бюджете на 2026 год и на плановый период 2027 и 2028 годов»).

Расчет единовременной денежной выплаты в соответствии с Отраслевым соглашением на 2026 год

Случаи, при которых назначаются единовременные выплаты	Размер единовременной денежной выплаты по Отраслевому соглашению на 2026 год
в случае смерти работника	не менее 8 876 920 руб. (430 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ)
при установлении 1 группы инвалидности	не менее 4 335 240 руб. (210 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ)
при установлении 2 группы инвалидности	не менее 2 270 840 руб. (110 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ)
при установлении 3 группы инвалидности	не менее 1 032 200 руб. (50 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ)
при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев подряд	не менее 412 880 руб. (20 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ)
при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности	не менее 619 320 руб. (30 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ)

В случае смерти застрахованного размер единовременной страховой выплаты из средств Социального фонда России составляет 2 миллиона рублей (с 3 апреля 2023 г.).

Единовременная денежная выплата, предусмотренная пунктом 6.1.1. Отраслевого соглашения, выплачивается работодателем для возмещения вреда, причиненного работнику в результате профессионального заболевания. Основанием для осуществления данной выплаты является выявление факта причинения ущерба здоровью в результате воздействия на работника вредного производственного фактора при исполнении им трудовых обязанностей вне зависимости от времени выявления профессионального заболевания.

Таким образом, независимо от момента установления инвалидности по причине профессионального заболевания, наступившего в результате воздействия на работника вредного производственного фактора при исполнении им трудовых обязанностей у работодателя, на которого распространялось Отраслевое соглашение, у работника возникает право на получение единовременной денежной выплаты.

По аналогии с порядком назначения выплат в соответствии с Законом № 125-ФЗ и учитывая, что срок исковой давности не распространяется на требования о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина (ст. 208 Гражданского кодекса Российской Федерации), предусмотренная Соглашением денежная компенсация подлежит выплате **независимо от времени обращения**, поскольку срок, в течение которого работник либо его родственники могут обратиться к работодателю для ее получения, Соглашением не установлен.

Выплаты, производимые работникам страховыми организациями, в случае их добровольного страхования работодателем, учитываются при назначении единовременных денежных выплат для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, предусмотренных Соглашением.

Появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного или иного опьянения относится к однократным грубым нарушениям трудовой дисциплины, которые дают работодателю применить к данному работнику меры дисциплинарного взыскания, вплоть до расторжения с ним трудового договора. Кроме того, работодатели освобождаются и от выплаты единовременной денежной выплаты в соответствии с данным пунктом (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Нахождение на работе в состоянии опьянения может представлять опасность как для самого работника, так и для других работников. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (ч. 1 ст. 76 ТК РФ).

Факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии опьянения должен быть подтвержден соответствующим актом, с которым работник должен быть ознакомлен под подпись. Для подтверждения выявленного факта нахождения работника на рабочем месте в состоянии опьянения работник направляется работодателем на медицинское освидетельствование (форма медицинского освидетельствования утверждена Приказом Минздрава России от 18.12.2015 № 933н «О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)»).

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);
- призыва близких родственников (супруга/супруги, детей, родителей, родных братьев и сестер) на военную службу по мобилизации или ввиду заключения ими контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (пункт 4 статьи 22.1 Федерального закона от 31 мая 1996 года № 61-ФЗ «Об обороне»).

Количество и порядок предоставления дополнительных дней отдыха, перечень необходимых документов для каждого случая определяются 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.

Комментарий к подп. 6.1.1–6.1.9.

В Разделе 6 Соглашения определены социальные гарантии и компенсации, которые должны или могут предоставляться работникам работодателями отрасли. Размеры и порядок обеспечения этими гарантиями и компенсациями должны быть установлены коллективными договорами и/или локальными нормативными актами организации.

*Согласно данным пунктам Соглашения, коллективным договором и/или локальным нормативным актом организации **должны быть** предусмотрены:*

- порядок и размер выплаты на каждого из детей работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве (до достижения ими возраста 18 лет) (пункт 6.1.1);

- размер и порядок возмещения расходов на погребение в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного

с производством, либо профессионального заболевания (пункт 6.1.2);

- размер и порядок выплаты единовременного пособия при увольнении работника в связи с выходом на пенсию (пункт 6.1.3);

- размер и порядок выплаты единовременной выплаты (материальной помощи) работнику при уходе в отпуск (пункт 6.1.4);

- количество и порядок предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха в случаях, предусмотренных Соглашением (пункт 6.1.5). При этом предоставление дополнительных дней отдыха при поступлении близких родственников на военную службу в сложившихся условиях демонстрирует уважительное отношение к воинской службе по защите своего Отечества, а также поддержку работников, чьи близкие родственники выбрали такую службу в особый период для страны, способствует укреплению семейных ценностей, подчеркивает патриотическое отношение организаций отрасли к работникам и членам их семей;

- условия и порядок частичной оплаты стоимости путевок для детей работников в детские оздоровительные учреждения, а также оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно (пункт 6.1.6);

- размер доплаты 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» (пункт 6.1.9).

А также могут быть предусмотрены:

- порядок оказания помощи в улучшении жилищных условий (пункт 6.1.7);

- осуществление добровольного медицинского страхования работников, негосударственного пенсионного обеспечения (пункт 6.1.8).

6.1.10. Оказание материальной помощи или осуществление иных выплат работнику (одному из родителей), имеющему многодетную семью, в размерах и порядке, предусмотренных коллективным договором, локальным нормативным актом.

Оказание материальной помощи или осуществление иных выплат работнику осуществляется до достижения старшим ребенком возраста 18 лет или возраста 23 лет при условии его обучения в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на очном отделении.

В случае, если многодетная семья имеет более трех несовершеннолетних детей, предоставление материальной помощи или осуществление иных выплат работнику осуществляется до достижения старшим ребенком из трех младших несовершеннолетних детей возраста 18 лет или возраста 23 лет при условии его обучения в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на очном отделении.

Комментарий к подп. 6.1.10.

В Российской Федерации реализуется системная политика, направленная на защиту семьи и сохранение традиционных семейных ценностей.

Приоритетами в работе по сохранению, приумножению и воспитанию семейных ценностей объявлены следующие:

- обеспечение поддержки семейного воспитания;

- содействие формированию ответственного отношения родителей или законных представителей к воспитанию детей;

- обеспечение условий для повышения социальной, коммуникативной и педагогической компетентности родителей.

Установление такой выплаты многодетным работникам дополнительно подчеркивает совмещение трудовых обязанностей с ответственностью и заботой родителей, воспитывающих трех и более детей, а также проявляет дополнительную заботу и уважение работодателей к семейным ценностям, поддерживает государственную демографическую политику.

6.2. Работодатели совместно с профсоюзными организациями при наличии финансовой возможности обеспечивают реализацию комплекса мер дополнительной поддержки работников, в отношении которых приостанавливается действие заключенных трудовых договоров в связи с призывом на военную службу 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 и военной службе» либо заключением контракта о добровольном содействии в выполнении 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.

Комментарий к п. 7.1.

О том, что труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере, указывает ч. 2 ст. 146 ТК РФ.

Так, оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к зарплате (ст. 315 ТК РФ).

При этом в МРОТ, установленный федеральным законом, северные надбавки и районные коэффициенты не включаются. Они начисляются сверх МРОТ.

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.

На период приостановления действия трудового договора работника, работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации неработающим членам его семьи может быть предоставлена компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа из расчета один раз в два года в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

Комментарий к подп. 7.2.1.

В соответствии со ст. 325 ТК РФ лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно.

Норма Отраслевого соглашения улучшает положение работников по сравнению с действующим законодательством, так как предусматривает компенсацию указанных расходов и для неработающих членов семей работников.

Для работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с которыми действие трудового договора приостановлено в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства РФ от 21.02.2024 № 200 установлены особенности регулирования трудовых отношений.

Такие работники могут воспользоваться правом на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно из расчета один раз в два года за период приостановления трудового договора после возобновления его действия.

Учитывая, что подпунктом 7.2.1. Отраслевого соглашения данная гарантия расширена и право на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно предоставлено, помимо работников, неработающим членам их семей, этот пункт был дополнен с целью сохранения данной гарантии для членов семьи работника в период приостановления действия его трудового договора.

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 т.ч. 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 спасательные работы;
- 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.

Комментарий к п. 8.2.

Гарантии, аналогичные предусмотренным данным пунктом, были закреплены в статье 302 Трудового кодекса РФ (Федеральным законом от 19.12.2022 № 545-ФЗ). Соответственно, в части оплаты проезда к месту работы и обратно следует руководствоваться частями 9, 10 статьи 302 Трудового кодекса РФ.

При заключении трудового договора о выполнении работ вахтовым методом в нем указывается место работы, в том числе обособленное структурное подразделение и его местонахождение. Местом работы считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. В трудовом договоре, кроме того, должно быть указано, что работник принимается для выполнения работ вахтовым методом, установлены пункт сбора, продолжительность вахты, режим работы, или должны быть даны ссылки на локальный нормативный акт, регулирующий выполнение работ вахтовым методом у конкретного работодателя. Если работы выполняются в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в трудовом договоре также должна быть указана продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска (Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»).

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, дни 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.

Комментарий к п. 8.6.

Трудовой кодекс РФ (ст. 302 ТК РФ) предусматривает выплату за дни нахождения в пути дневной тарифной ставки, части оклада (должностного оклада), кроме этого, каждый день междувахтового отдыха оплачивается в размере дневной тарифной ставки (ст. 301 ТК РФ).

Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха (ст. 301 ТК РФ). При этом особенностей их оплаты для этого случая не предусмотрено.

Соответственно, день нахождения в пути, приходящийся на дни междувахтового отдыха, должен быть оплачен в размере не менее двойной дневной тарифной ставки.

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.

Комментарий к п. 8.7.

При вахтовом методе организации работ продолжительность еженедельного отдыха может быть уменьшена до 24 часов, что обусловлено применением суммированного учета рабочего времени и увеличением до 12 часов продолжительности ежедневной работы (смены), хотя по общему правилу, предусмотренному статьей 110 ТК РФ, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов. При работе вахтовым методом количество дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее количества полных недель этого месяца. Дни еженедельного отдыха могут приходиться на любые дни недели, что определяется графиком работы на вахте (пункт 4.3 Основных положений).

Недоиспользованные в этом случае часы ежедневного (междусменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни междувахтового отдыха) в течение учетного периода.

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 (ст. 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 (ст. 301 Трудового кодекса Российской Федерации).

Комментарий к п. 8.9.

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте (ст. 301 ТК РФ).

Соответственно, график работы на вахте составляется исходя из нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников за соответствующий период. Составление графиков работы на вахте с превышением установленной нормы рабочего времени является нарушением.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период (ст. 300 ТК РФ).

Учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период, который должен вести работодатель согласно ч. 3 ст. 300 ТК РФ, — это специальный вид учета, который предназначен для определения количества часов переработки на вахте и расчета количества дней междувахтового отдыха (ст. 301 ТК РФ).

Переработка возникает при увеличении продолжительности ежедневной работы (смены), которая в силу п. 4.2 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 (далее — Основные положения), может быть увеличена до 12 часов, и, соответственно, продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов (пункт 4.3 Основных положений), а недоиспользованные в этом случае часы ежедневного (междусменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются

и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дней междувахтового отдыха) в течение учетного периода.

Для расчета часов переработки используется нормальная продолжительность рабочего дня (смены) при сорокачасовой пятидневной рабочей неделе (часть 2 статьи 91). Соответственно, при увеличении продолжительности ежедневной работы (смены) часы, отработанные сверх 8 часов, являются переработкой и компенсируются предоставлением дней междувахтового отдыха. Например, если продолжительность вахты составляет 15 дней, на которые приходится 15 смен по 12 часов, расчет переработки выглядит следующим образом: $(15 \cdot 12 - 88) : 8 = 11,5$, где: 15 — количество смен, 12 — продолжительность смены, 88 — нормальная продолжительность рабочего времени за 15 дней, 8 — нормальная продолжительность рабочего дня, 11,5 — количество дней междувахтового отдыха (пример расчета см. п. 4.5 Основных положений).

Каждый день междувахтового отдыха оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (ст. 301 ТК РФ).

Привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (за рамками графика работы на вахте соответственно) является сверхурочной работой и допускается только в порядке и случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ. Продолжительность сверхурочной работы не может превышать 120 часов в год, и оплачивается такая работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ за первые два часа работы в целом за учетный период не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

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.

Комментарий к подп. 9.1.1.

Согласно нормам Федерального закона от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изменениями и дополнениями) одному из родителей предусматривается выплата единовременного пособия при рождении ребенка.

Нормой Соглашения дополнительно к указанному пособию предусматривается единовременная выплата при рождении ребенка, размер которой определяется в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

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.

Комментарий к подп. 9.1.3.

Согласно статье 102 ТК РФ работнику может быть установлен гибкий график работы (скользящий график). При установлении скользящего графика работы:

- начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон (ч. 1 ст. 102 ТК РФ);

- применяется суммированный учет рабочего времени, указанный в статье 104 ТК РФ. Необходимое суммарное количество рабочих часов отработывается в течение рабочего дня, недели, месяца и т.д. (ч. 2 ст. 102 ТК РФ).

Введение гибкого графика работы не уменьшает величину заработной платы работника (при условии выработки нормы времени), не влияет на предоставление ему социальных и трудовых льгот и гарантий. То есть ему должны предоставляться установленные Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами перерывы для отдыха в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни и отпуска.

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.

Комментарий к подп. 9.1.4.

Норма Отраслевого соглашения позволяет данной категории работников пройти профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации после возвращения из отпуска по беременности и родам или из отпуска по уходу за ребенком. Особенности предоставления данной гарантии устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

Вместе с тем, согласно государственной программе Российской Федерации «Содействие занятости населения», женщины в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет также имеют право пройти бесплатное обучение новой профессии или повысить уже имеющуюся квалификацию. Перечень образовательных программ для прохождения обучения в каждом регионе формируется индивидуально.

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).

Комментарий к подп. 9.1.5.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Согласно ст. 262.2 ТК РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двадцати лет, по их желанию в удобное для них время.

Отраслевое соглашение устанавливает дополнительные гарантии для работников в части предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска обоим родителям, воспитывающим двух и более детей школьного возраста, в удобное для них время.

При этом очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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.

Комментарий к п. 10.1.

Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» дает понятие молодежи и молодого специалиста, а также определяет субъекты, ведущие деятельность в сфере молодежной политики, включая профсоюзы.

Так, молодыми гражданами признается социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, имеющих гражданство Российской Федерации.

Согласно Закону, молодым специалистом является «гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией».

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.

Комментарий к подп. 10.2.2.

Основные функции молодежных объединений в нефтегазовых компаниях:

- участие в формировании и реализации политики и стратегии Компании в области работы с молодежью;
- участие в разработке локальных нормативных актов и методических документов по работе с молодежью;
- формирование корпоративной культуры среди молодежи;
- участие в разработке проектов соглашений между работодателем и профсоюзной организацией и разделов коллективных договоров «Работа с молодежью»;
- довузовская работа, в том числе с учащимися общеобразовательных школ, проводимая образовательными организациями высшего образования, профессиональными образовательными организациями и их студентами;
- работа по подготовке, адаптации и наставничеству молодых работников;
- работа по управлению карьерой молодых работников;
- научно-техническая деятельность;
- совместная деятельность с советами ветеранов и другими общественными объединениями.

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.

Комментарий к подп. 10.2.3.

Нормой Соглашения предполагается создание работодателями условий для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в организациях. Как правило, эти условия определяются в коллективных договорах.

Данная мера позволяет вовлекать работников и членов их семей в занятия физической культурой и спортом в целях снижения их заболеваемости, обогащения межличностных связей и, как следствие, укрепления морально-психологической атмосферы в коллективах.

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

Комментарий к подп. 10.2.4.

Норма Соглашения направлена на развитие ранней профессиональной ориентации и дополнительного образования школьников.

Возможные механизмы реализации пункта:

1. Создание специальных программ ранней профессиональной ориентации для школьников, которые будут включать в себя интерактивные лекции, семинары, мастер-классы и другие формы работы.

2. Организация профильных классов и кружков, которые помогут школьникам познакомиться с технологиями и процессами, используемыми в отрасли.

3. Проведение стажировок и практик для школьников на предприятиях отрасли, где они смогут получить практические навыки и опыт работы.

4. Участие представителей отрасли в профильных выставках и ярмарках профессий, где они смогут рассказать о своей работе и поделиться опытом с будущими специалистами и др.

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

Комментарий к подп. 10.2.5.

В рамках данного пункта предусматривается проведение профориентационной работы среди студентов, что позволит им получить более полное представление о возможностях и перспективах в отрасли.

Возможные механизмы реализации пункта:

1. Организация встреч студентов с представителями отрасли, которые могут рассказать о современных технологиях, процессах и требованиях к специалистам в отрасли.

2. Проведение профильных лекций и семинаров для студентов.

3. Организация профильных практик и стажировок для студентов на предприятиях отрасли.

4. Организация профориентационных мероприятий, таких как ярмарки профессий и выставки.

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

10.2.7. Проводят разъяснительную работу по вопросам 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.

Комментарий к подп. 10.3.4.

На сегодняшний момент ни в Трудовом кодексе РФ, ни в других действующих федеральных законах не предусматривается обязанность работодателей по внедрению на предприятиях института наставничества. Вместе с тем институт наставничества признан одним из лучших по эффективности и результативности механизмов, применяемых для приобретения знаний новыми сотрудниками.

В данном случае пункт Соглашения улучшает положение работников по сравнению с действующим законодательством, так как обязывает

работодателя применять институт наставничества, порядок реализации которого должен быть отражен в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

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.

Комментарий к подп. 10.3.6.

Норма Соглашения подразумевает под собой обязанность работодателя по созданию условий для профессионального роста молодых работников, в том числе через направление их на обучение в учебные заведения, на курсы повышения квалификации, на переподготовку, на получение второго высшего образования и т.д.

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.

Комментарий к подп. 10.4.1.

Профсоюзные организации могут проводить консультации с работодателем по проблемам занятости молодежи, анализировать статистические данные по занятости молодежи в отрасли. Это поможет оценить

ситуацию на рынке труда и выявить проблемы, связанные с занятостью молодых людей.

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

Комментарий к подп. 10.4.2.

Возможные механизмы реализации пункта:

1. Определение потребностей молодых работников в культурно-досуговых и спортивных мероприятиях, проведение опросов и анкетирования.

2. Разработка культурно-досуговых и спортивных программ, ориентированных на молодых работников, с учетом их интересов и предпочтений.

3. Организация регулярных мероприятий: спортивных соревнований, концертов, кинопоказов и др.

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.

Комментарий к преамбуле

К лицам предпенсионного возраста относятся те, кто не более чем через пять лет достигнет возраста, дающего право на страховую пенсию

по старости, в том числе назначаемую досрочно (абз. 6 п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников определяется статьей 179 ТК РФ. Однако коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ч. 3 ст. 179 ТК РФ). В данном случае Отраслевое соглашение дополняет этот перечень категорией лица 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.

Комментарий к подп. 11.1.2.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка (ч. 1, 8 ст. 178 ТК РФ). Оно выплачивается в день прекращения трудового договора (ч. 4 ст. 84.1, ч. 1 ст. 140 ТК РФ).

Вместе с тем согласно норме Отраслевого соглашения предусматривается дополнительная выплата по данному основанию, размер которой определяется 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.

Комментарий к подп. 11.1.3.

Помимо мер, предусмотренных трудовым законодательством, работодатель может реализовывать дополнительные меры по сохранению и укреплению здоровья работников предпенсионного возраста. Однако их реализация проводится по решению работодателя на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом.

Приказом Минтруда России от 14 июля 2021 года № 467н определены Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

В соответствии с указанным приказом Минтруда России страхователь направляет на финансовое обеспечение предупредительных мер до 20 % сумм страховых взносов, начисленных им за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно.

При этом объем средств, направляемых на указанные цели, может быть увеличен до 30 % сумм страховых взносов, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

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.

Комментарий к подп. 12.1.2.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 214 ТК РФ) работодатель за счет собственных средств организывает и проводит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников.

Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, работодателем (его уполномоченным представителем).

Кроме того, работодатель может организовать проведение медицинских осмотров работников в течение их трудовой деятельности в рамках добровольного медицинского страхования, предусмотренного коллективным договором или иным соглашением, действующим в отдельно взятой организации, с обязательным сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 214 ТК РФ).

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.

Комментарий к подп. 12.1.6.

Отраслевым соглашением подчеркивается, что работодатели должны делать упор именно на выдачу молока или лечебно-профилактического питания (или равноценных продуктов) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Данные мероприятия будут в большей мере направлены на улучшение и стимулирование к улучшению здоровья работника.

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

Комментарий к подп. 12.1.7.

По договоренности между представителями сторон, участниками социального партнерства (ст. 45 ТК РФ), помимо коллективного договора может заключаться дополнительное Соглашение по охране труда.

Такое Соглашение призвано конкретизировать соответствующий раздел коллективного договора (как правило) и включает в себя дополнительные нормы, расширяющие обязательства работодателя в области охраны труда, а также планируемые конкретные мероприятия в этой области (ст. 46 ТК РФ).

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.

Комментарий к подп. 12.1.9.

Профсоюзы осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также техническую инспекцию труда, действующие на основании положений о них (ст.20 ФЗ № 10).

В соответствии с требованиями статьи 216 и статьи 219 ТК РФ, а также п. 44 и п. 53 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464

«О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» работники, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда проходят обучение по охране труда за счет средств работодателя, по соответствующим программам.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда освобождаются от основной работы для осуществления контроля условий и охраны труда на рабочих местах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы для выполнения возложенных на них обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

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

13.2.7. Формировать у работников бережное отношение к имуществу организации.

Комментарий к разделу

Согласно статье 2 ТК РФ, обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах относится к числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Участие в управлении организацией включено в число основных прав работника в трудовых отношениях (ст. 21 ТК РФ), а в соответствии со статьей 27 ТК РФ оно признается одной из форм социального партнерства.

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатели обязаны создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

Согласно статье 53 ТК РФ, основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашениями;*
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;*
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;*
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;*
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;*
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;*
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;*
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.*

Данным разделом Соглашения раскрыты обязанности работодателей по созданию условий, обеспечивающих участие работников в управлении организацией.

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.

Комментарий к подп. 14.1.1.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений Нефтегазстройпрофсоюзом России созданы правовая и техническая инспекции труда Профсоюза.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц), у которых работают члены Профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

Локальный нормативный акт, устанавливающий порядок организации беспрепятственного доступа, принимается с учетом мнения выборного коллегиального органа профсоюзной 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.

Комментарий к подп. 14.1.2.

Перечень указанных в данном пункте обязанностей работодателя по обеспечению деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации может быть расширен в коллективном договоре в зависимости от возможностей работодателя и потребностей профсоюзной организации.

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.

Комментарий к п. 14.3.

Все права и гарантии, предусмотренные Соглашением, а также действующими в организациях коллективными договорами, распространяются на всех работников профсоюзных организаций.

Предоставление гарантий выборным освобожденным работникам осуществляется за счет средств организации-работодателя, а другим штатным работникам такие гарантии предоставляются за счет средств организации-работодателя, только если это предусмотрено коллективным договором.

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 представляет интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

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 во вредных и (или) опасных и иных особых условиях 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.

Комментарий к п. 16.5.

Ответственность за нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по Соглашению предусмотрена статьей 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и предусматривает предупреждение либо наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 рублей.

За нарушение или невыполнение обязательств по соглашению в части, касающейся охраны труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, административная ответственность более суровая — влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 6000 до 10 000 рублей.

17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17.1. Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2028 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.

Комментарий к п. 17.4.

Категории работодателей, на которых распространяет действие Соглашение, определены статьей 48 ТК РФ и пунктами 1.2 и 1.3 Отраслевого соглашения.

После заключения Соглашения к нему могут присоединиться любые работодатели. Такое присоединение оформляется решением Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной и газовой отраслях промышленности.

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 пяти 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, направивших мотивированное предложение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения.

Комментарий к п. 17.5.

Пример обращения:

В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса РФ, п. 17.5 Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей

промышленности и строительства нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2028 годы просим рассмотреть на заседании Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной и газовой отраслях промышленности вопрос о приостановлении действия отдельных положений Отраслевого соглашения (необходимо указать конкретные положения Отраслевого соглашения, которые необходимо приостановить и сроки приостановления (необходимо указать конкретные сроки, например, с 01.01.2026 по 31.12.2026) в отношении АО «...» в связи с... (необходимо представить обоснование, которое подтверждает необходимость приостановления действия указанных положений).

17.6. Соглашение публикуется 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.

Комментарий к п. 17.7.

Стороны договорились, что давать разъяснения по вопросам применения Соглашения будут только совместно.

Согласованные позиции по таким вопросам вырабатываются постоянно действующей Отраслевой комиссией, созданной Сторонами на федеральном отраслевом уровне социального партнерства.

Комиссия вправе давать разъяснения исключительно по нормам Соглашения, которые не дублируют (полностью или частично) нормы российского законодательства.



Каталог
методических
материалов

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

ROGWU.RU