

Председатель  
Профсоюза работников  
нефтяной, газовой отраслей  
промышленности и строительства  
Российской Федерации  
Л.А.МИРОНОВ  
7 декабря 2010 г.

Сопредседатель  
Наблюдательного совета  
Общероссийского объединения  
работодателей нефтяной  
и газовой промышленности  
В.А.ЯЗЕВ  
7 декабря 2010 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ  
И СТРОИТЕЛЬСТВА ОБЪЕКТОВ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2011 - 2013 ГОДЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации (далее - Соглашение) заключено на 2011 - 2013 годы между работниками в лице Профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующего на основании законодательства Российской Федерации и Устава Профсоюза, с одной стороны, и работодателями в лице Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности (далее - Объединение работодателей), действующего 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 их выполнения, а также реализации права на участие в управлении Организацией представляют первичные, объединенные и межрегиональные профсоюзные организации, входящие в структуру Профсоюза, на соответствующем им уровне социального партнерства (далее - профсоюзные организации).

1.2. Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.

Соглашение распространяется на организации, осуществляющие деятельность в газовой и нефтяной отраслях, нефтяном и газовом строительстве, нефтяной и газовой переработке, нефтяной и газовой химии, нефтяном и газовом трубопроводном транспорте, газификации и эксплуатации газового хозяйства, транспортировки и реализации сжиженного газа, в сфере нефтяного и газового сервиса, в геологической разведке месторождений углеводородов, переработке продукции нефтегазохимии, в нефтяном и газовом машиностроении, ведущие НИОКР, а также работающие в иных сферах, относящихся к нефтяной и газовой промышленности (далее - Организации).

1.3. Соглашение действует в отношении:

- работодателей, являющихся членами Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности;

- работодателей, не являющихся членами Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, 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 соответствующей отрасли, 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.

1.4. Целями Соглашения являются:

- создание действенного механизма поддержания социальной стабильности в Организациях как важнейшего условия поступательного развития отрасли;

- установление минимальных отраслевых гарантий по оплате труда и компенсациям, охране труда, а также определение механизма их предоставления;

- определения 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;

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

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

- создание предпосылок для совершенствования и развития механизма социального партнерства.

1.5. Соглашение основано на принципах:

- добровольности принятия работодателями, работниками и их представителями обязательств;

- реальности, экономической обоснованности и безусловности выполнения обязательств, принимаемых на себя работодателями, работниками и их полномочными представителями.

1.6. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в Организациях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, предусмотренных Соглашением.

1.7. Уровень оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам, на которых распространяется Соглашение, не может быть ниже уровня, устанавливаемого трудовым законодательством для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

1.8. Уровень гарантий, компенсаций и льгот работникам, устанавливаемых Соглашением, может быть повышен при наличии соответствующих финансово-экономических условий.

1.9. В случае отсутствия коллективных договоров в Организациях, на которые распространяется Соглашение, Соглашение имеет в них прямое действие.

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

1.11. 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 органа соответствующей профсоюзной организации.

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

2.2.2. Привлекать соответствующий выборный орган профсоюзной организации к разработке и принятию социальных программ.

2.2.3. Принимать меры, направленные на обеспечение:

- достойной и справедливой заработной платы;
- роста реальной заработной платы в соответствии с вкладом работников в конечные результаты деятельности соответствующих Организаций;
- здоровых и безопасных условий труда;
- занятости работников;
- повышения квалификации и профессионального роста работников;
- корпоративных социальных гарантий, учитывающих реформирование социальной сферы.

2.2.4. Заключать коллективные договоры, соглашения.

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

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту прибыли как факторов, от которых зависят размер заработной платы и выплат социального характера.

2.3.2. Стремиться к высокой эффективности своего труда.

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

2.3.4. Соблюдать требования охраны труда.

2.3.5. Соблюдать дисциплину труда.

2.3.6. 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.

2.3.7. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

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

2.3.9. Поддерживать деловую репутацию и престиж Организации.

### 3. 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 непосредственно в Организациях в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

3.1. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда устанавливается в размере не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

3.2. Основой для установления тарифных ставок (окладов) по видам деятельности, работам, профессиям, должностям, квалификационным разрядам являются установленный минимальный размер месячной тарифной ставки и сложившиеся соотношения в оплате труда.

3.3. Индексация (повышение) заработной платы работников в целом по Организации осуществляется на прогнозируемое повышение индекса потребительских цен на соответствующий год с учетом данных Министерства экономического развития Российской Федерации.

В соглашениях, коллективных договорах может быть принят иной порядок индексации, обеспечивающий более высокий уровень индексации заработной платы работников.

3.4. Положения о системах оплаты труда и перечень действующих в Организации норм труда включаются в коллективные договоры в качестве приложений.

3.5. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Квалификационный уровень руководителей, специалистов и служащих устанавливается с учетом Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.6. Районные коэффициенты к заработной плате и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Урала и Дальнего Востока устанавливаются в размерах не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.8. Доплаты работникам, работающим в многосменном режиме (для Организаций, где установлен такой режим работы), за работу в ночное время производятся в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час) за каждый час работы в ночную смену. Смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным является время с 22 до 6 часов). Размер доплаты исчисляется за каждый час работы в ночную смену от тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час), включая доплаты за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях труда.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии с законодательством.

3.9. 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 Организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в порядке и размерах не менее установленных для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

3.10. Работникам могут производиться выплата вознаграждения за выслугу лет, устанавливаться надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за стаж работы.

#### 4. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режимы труда и отдыха в Организациях устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением, коллективными договорами и локальными нормативными актами.

4.2. Продолжительность рабочего времени 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 и сторожевой охраны может устанавливаться иная продолжительность ежедневного рабочего времени с организацией внутрисменного отдыха.

4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам,

работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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.

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

4.5. 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.

## 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

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, включаемых в коллективный договор.

5.1.2. Применение Рекомендаций по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений 29 апреля 2009 года.

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, одного дня в месяц для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.1.4. Участие профсоюзной организации в разработке мероприятий, направленных на поддержание баланса интересов работников и Организации при проведении ее реорганизации и других структурных изменений.

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 о предстоящих массовых увольнениях работников и сроках их проведения.

Массовым увольнением считается увольнение из Организации по инициативе работодателя 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.

5.2. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзной организации.

5.3. Профсоюзные организации с учетом пункта 11.5 Соглашения оказывают консультативную и правовую поддержку работникам при реорганизации Организаций и высвобождении работников.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатели:

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

6.1.2. Организуют проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с нормативным правовым актом, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

В состав аттестационной комиссии Организации включаются представители профсоюзных организаций, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюза.

6.1.3. Обеспечивают за счет собственных средств (в том числе и посредством добровольного медицинского страхования) обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с законодательством, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.4. Организуют профессиональную переподготовку и предоставляют работнику 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.

6.1.5. Принимают меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению работников за счет собственных средств (в том числе и посредством добровольного медицинского страхования), а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний.

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

6.1.7. 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 по установленным законодательством Российской Федерации нормам.

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

6.1.9. Организуют контроль состояния и условий охраны труда в Организациях.

Финансируют работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяют помещения, предоставляют средства связи и др. 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.

6.1.10. 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.

6.1.11. 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.

6.2. Профсоюз 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.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатели в соответствии с законодательством, коллективными договорами обеспечивают:

7.1.1. Единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, таким образом, чтобы сумма данной выплаты и единовременной страховой выплаты в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" составила не менее:

при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых заработков;

при установлении инвалидности II группы - 5 годовых заработков;

при установлении инвалидности III группы - 1 годовой заработок;

при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев подряд - 0,5 годового заработка;

при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности, - 1 годовой заработок.

В годовой заработок включаются расходы на оплату труда соответствующего работника в соответствии со статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации (часть вторая) за календарный год, предшествующий несчастному случаю. Особенности расчета годового заработка для отдельных категорий работников могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Величина единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, определяется с учетом применяемых в организации систем соответствующего добровольного страхования.

7.1.2. Возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством либо профессиональным заболеванием, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

7.1.3. Выплату единовременного пособия при увольнении работника в связи с выходом на пенсию. Порядок выплаты и размер пособия определяются в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

7.1.4. Выплату материальной помощи работнику при уходе в отпуск на условиях и в порядке, определенном коллективным договором.

7.1.5. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в случаях:

рождения ребенка;

собственной свадьбы;

свадьбы детей;

в связи с Днем знаний (1 сентября) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1 - 4 класс);

смерти ближайших родственников (супругов, детей, родителей, родных сестер и братьев).

Количество дней дополнительного отпуска для каждого случая определяется коллективным договором, локальным нормативным актом Организации.

7.1.6. Осуществление мер по финансово-экономической поддержке детского оздоровительного отдыха, не допуская сокращения обеспеченности детей работников путевками (полисами) в детские оздоровительные учреждения.

Работодатель в соответствии с коллективным договором частично оплачивает стоимость путевок для детей работников в детские оздоровительные учреждения.

7.1.7. Содействие работникам в приобретении жилья в соответствии с порядком, установленным в Организации.

7.1.8. Осуществление добровольного страхования работников (пенсионного, медицинского) с учетом финансово-экономического положения Организаций.

7.1.9. 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 членов их семей, а также на оплату стоимости проезда и провоза багажа при переезде в порядке и размерах не ниже предусмотренных для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

7.1.10. Доплату к пособию по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, исчисленному в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством", с учетом средней заработной платы соответствующего работника.

Величина и условия доплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТАЮЩИМ ЖЕНЩИНАМ И ДРУГИМ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

8.1. Работодатели обеспечивают:

8.1.1. Выплату одному из родителей, работающему в Организации, при рождении ребенка единовременного пособия в размере, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом.

8.1.2. Выплату работнику (матери, отцу или другому лицу, осуществляющему уход за ребенком), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячного пособия в размере, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом, но не менее размера, установленного Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

8.1.3. Предоставление при наличии производственной возможности скользящего (гибкого) графика работы женщинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет, по их просьбе.

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

## 9. УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

9.1. Работодатели:

9.1.1. Создают условия для реализации права Профсоюза по уполномочию работников иметь в соответствии с п. 3 статьи 16 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" своих представителей в коллегиальных органах управления Организацией при рассмотрении социально-трудовых вопросов и связанных с ними экономических отношений.

9.1.2. 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.



9.1.3. Обеспечивают участие представителя профсоюзной организации при рассмотрении дела о несостоятельности (банкротстве) Организации, в осуществлении проверки сумм требования кредиторов и других документов, представленных в обоснование банкротства.

9.1.4. При проведении проверок соблюдения законодательства по социально-трудовым вопросам и охране труда правовыми и техническими инспекторами Профсоюза предоставляют все необходимые для этого документы.

9.2. При участии в управлении Профсоюз обязуется:

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

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

9.2.3. Содействовать распространению положительного имиджа соответствующих Организаций.

9.2.4. Предоставлять работодателям необходимые предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, при получении средств, предусмотренных пунктом 11.1.3 настоящего Соглашения, представлять работодателям информацию об их расходовании.

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

## 10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

10.1. В Соглашении к молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет, если в законодательстве или Соглашении не указан иной возраст.

10.2. Работодатели совместно с профсоюзными организациями:

10.2.1. Формируют в коллективном договоре специальный раздел по работе с молодежью.

10.2.2. Содействуют работе советов молодых специалистов в организациях, могут создавать общественные советы (комиссии) по работе с молодежью.

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

10.3. Работодатели:

10.3.1. Разрабатывают комплексные программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации.

10.3.2. Предоставляют преимущественное право поступления 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. Оказывают материальную помощь молодым работникам, возвратившимся на работу в Организацию после прохождения военной службы или альтернативной гражданской службы, в размерах, определяемых коллективными договорами.

10.3.4. Предоставляют займы и (или) субсидии молодым работникам для приобретения жилья и обзаведения домашним хозяйством в соответствии с действующими в Организациях положениями с учетом финансовых возможностей.

10.3.5. Создают условия для повышения квалификации и профессионального роста молодых работников, в том числе для получения профессионального образования соответствующего уровня не впервые.

10.3.6. Выплачивают процентную надбавку к заработной плате молодежи (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.

10.3.7. Выплачивают ежемесячную доплату к стипендии в размерах и на условиях, определяемых коллективным договором, студентам вузов, техникумов и учащимся профтехучилищ, направленным Организацией на учебу, в зависимости от успеваемости.

## 11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

### 11.1. Работодатели:

11.1.1. 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.

11.1.2. Предоставляют выборным органам профсоюзной организации бесплатно для обеспечения 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.

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

Порядок и условия перечисления работодателем вышеуказанных средств на счет профсоюзной организации определяются коллективным договором.

При отсутствии в Организации коллективного договора и (или) профсоюзной организации порядок и условия перечисления указанных средств устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

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

11.1.5. Предоставляют в рабочее время на условиях, предусмотренных коллективным договором, членам выборных органов профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, время для проведения профсоюзной работы с сохранением среднего заработка.

11.2. Оплата труда председателя профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, соглашением.

11.3. Соглашение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Профсоюзом и профсоюзными организациями.

Работники профсоюзных организаций обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Организации, где действует данная профсоюзная организация.

11.4. Работодатели не могут производить продажу и перепрофилирование санаториев-профилакториев, баз отдыха, детских дошкольных учреждений и оздоровительных лагерей, учреждений культуры и спорта и других объектов социальной сферы без учета мнения соответствующих выборных органов профсоюзных организаций.

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

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

## 12. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАТРАТ, ОБУСЛОВЛЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ, ДЛЯ УЧЕТА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ТАРИФОВ ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ЦЕНЫ (ТАРИФЫ) НА ПРОДУКЦИЮ И УСЛУГИ КОТОРЫХ РЕГУЛИРУЮТСЯ ГОСУДАРСТВОМ

12.1. 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.

12.2. 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.

12.3. 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.

12.4. Расходы на оплату труда состоят из:

1. Тарифной составляющей.
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 на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
  - в) за разъездной характер работы;
  - г) за совмещение профессий (должностей) или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда);
  - д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - е) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
  - ж) за сверхурочную работу;
  - з) за руководство бригадой бригадирам, звеньевым из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы;
  - и) иных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, предусмотренных локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.
3. Доплат (надбавок) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации, в том числе:
  - а) персональных надбавок рабочим за профессиональное мастерство;
  - б) персональных надбавок специалистам за высокий уровень квалификации;
  - в) персональных надбавок другим служащим (техническим исполнителям) за высокие достижения в труде;

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

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

5. Вознаграждений по итогам работы за год.

6. Вознаграждений за выслугу лет.

7. Иных видов премирования работников.

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

а) надбавки за вахтовый метод работы (в Организациях, где он применяется);

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.

12.5. 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 (в Организациях, где применяются данные виды страхования) и негосударственного пенсионного обеспечения работников, совокупная сумма которых не превышает 12 процентов от суммы расходов на оплату труда.

3. Взносов по договорам добровольного личного страхования, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников, в размере не менее 3 процентов от суммы расходов на оплату труда.

4. Расходов на обеспечение нормальных условий труда, реализацию мер по охране труда и технике безопасности, 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 расходы, связанные 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 аттестации рабочих мест;

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 два дня нетрудоспособности работника.

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

12.6. Расходы, предусмотренные иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками, включают расходы, предусмотренные коллективными договорами, сверх предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

12.7. 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 11 настоящего Соглашения.

### 13. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. Контроль выполнения Соглашения в Организациях осуществляют Стороны, его заключившие.

13.2. Представители Сторон, заключившие Соглашение, осуществляют проверку хода выполнения Соглашения по итогам полугодия и года и рассматривают выполнение условий Соглашения на совместных заседаниях два раза в год.

Для осуществления контроля выполнения Соглашения, внесения в него изменений и дополнений, урегулирования возникающих разногласий представителями сторон Соглашения создается на равноправной основе Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Данная Комиссия дает при необходимости толкование положений Соглашения.

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

13.4. При невыполнении положений Соглашения представители Сторон проводят взаимные консультации.

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

### 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Соглашение вступает в силу с 1 января 2011 года и действует по 31 декабря 2013 года.

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

14.3. 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, не снижающие действующие гарантии для работников.

Изменения и дополнения вносятся в Соглашение в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом предварительного обсуждения Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

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

14.5. 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.