



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

СОЦИАЛЬНОЕ
ПАРТНЁРСТВО.
КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР.
ПЕРЕГОВОРЫ

(второе издание)

Информационно-методическое пособие

Книга 2

Москва
2023



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

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

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

СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения	4
Стороны коллективного договора	4
Подготовка к коллективным переговорам и порядок их ведения	9
Организация работы комиссии по ведению коллективных переговоров	12
Разработка проекта коллективного договора	15
Подписание коллективного договора и его уведомительная регистрация	16
Регистрация коллективного договора	17
Изменение и дополнение коллективного договора	19
Контроль за выполнением коллективного договора	19
Административная ответственность за нарушения при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров	20
Основные льготы, гарантии и компенсации, закрепленные в коллективных договорах компаний нефтегазового комплекса	21

Общие положения

В соответствии со статьей 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Каждая из сторон имеет право заключать коллективный договор.

Работникам такое право предоставлено на основании ч. 1 ст. 21 ТК РФ, а работодателю – на основании ч. 1 ст. 22 ТК РФ.

Условия коллективных договоров, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

При заключении коллективного договора должны учитываться положения Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации, а также региональные трехсторонние соглашения.

Стороны коллективного договора

Стороны коллективного договора – работники и работодатели в лице своих представителей.

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон (ч. 1 ст. 36 ТК РФ).

Стороны коллективного договора

Работники

в лице своих представителей

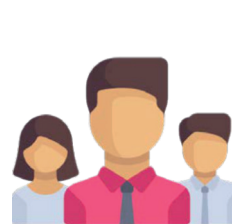
Работодатели

в лице своих представителей

Представители работников

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ), или органы, созданные первичными профсоюзными организациями (ст. 37 ТК РФ).

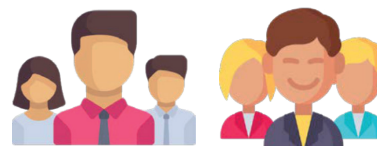
Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрено **несколько вариантов представительства интересов работников.**



В организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников.

Такая первичная организация обладает исключительным правом на представительство интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.

Первичная профсоюзная организация имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.



В организации две или более первичных профсоюзных организаций, объединяющие в совокупности более половины работников.

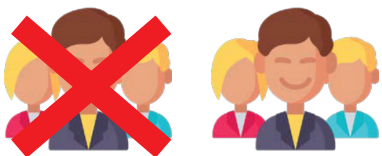
В этом случае первичные профсоюзные организации, по решению их выборных органов, могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения (ст. 37 ТК РФ).

Формирование такого органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов Профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель

каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган.

Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Работодатель в данном случае ведет переговоры и заключает коллективный договор (либо подписывает протокол разногласий) именно с представительным органом.



В организации отсутствует профсоюзная организация или действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников.

В этом случае в организации проводится общее собрание (конференция) работников, на котором они тайным голосованием поручают представление своих интересов профсоюзной организации (если она есть) либо иному представителю (представительному органу) (ст. 31 ТК РФ).

Наличие иного представителя (даже не из состава профсоюзной организации) не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ) и использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии со ст. 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Профсоюзы имеют также право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации.



В организации действует несколько первичных профсоюзных организаций, ни одна из которых не объединяет более половины работников или первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, в совокупности не объединяют более половины работников данного работодателя.

В этом случае созывается общее собрание (конференция) работников организации, и оно определяет ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

ВАЖНО!

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, **обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя**, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия.

При этом **за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа**. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Представители работодателя

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляют:

руководитель организации

работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица

Иногда коллективные договоры заключаются в обособленном структурном подразделении. Такая необходимость может быть обусловлена удаленностью от основного предприятия (юридического лица), наличием внутренних особенностей филиала, подразделения, профессиональными особенностями работников филиала, представительства. Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя или иное уполномоченное им лицо.

Подготовка к коллективным переговорам и порядок их ведения

Сторона, инициирующая начало переговоров, направляет другой стороне уведомление о начале коллективных переговоров в письменной форме.

Уведомление составляется в произвольном виде. В нем рекомендуется сформулировать предложения стороны **по срокам, порядку и месту проведения переговоров**. Также к уведомлению можно приложить перечень лиц, которые будут участвовать в работе комиссии по коллективным переговорам в качестве членов этой комиссии от стороны, являющейся инициатором коллективных переговоров.

Представители стороны, получившие уведомление о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры **в течение семи календарных дней со дня его получения**, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием членов комиссии по коллективным переговорам со своей стороны. **В этот срок включаются и нерабочие дни**. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

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

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



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

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

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

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

КОМИТЕТ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ*

(наименование организации)

« ____ » _____ 20__ г. № ____

г. _____

Руководителю

(наименование организации)

(Ф.И.О.)

Предложение о начале коллективных переговоров

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

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

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

Состав представителей в Комиссии от первичной профсоюзной организации прилагается.

Заседания комиссии предлагаем проводить _____, местом переговоров определить _____.

Председатель
первичной профсоюзной организации

(подпись)

« ____ » _____ 20__ года

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

Организация работы комиссии по ведению коллективных переговоров

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора по решению сторон на равноправной основе образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

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

Пример

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по ведению коллективных переговоров _____ на _____ годы. (наименование организации)

I. Общие положения

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров (далее – Комиссия) создается на период подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

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

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

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

II. Задачи Комиссии

2.1. Основными задачами Комиссии являются:

_____.

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

_____.

IV. Организация деятельности Комиссии

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

4.2. Заседания Комиссии проводятся не реже _____.

4.3. Деятельность каждой из Сторон организует Сопредседатель Комиссии.

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

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

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

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

Возможны для включения следующие пункты:

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

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

Комиссия по ведению коллективных переговоров

_____ (наименование организации)

ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ № _____

« ____ » _____ 20__ г. № _____ г. _____

Всего членов Комиссии по ведению коллективных переговоров _____ человек.

В переговорах участвовали:

Со стороны работодателя:

1. _____ Ф.И.О., должность _____ (сопредседатель Комиссии)

2. _____ Ф.И.О., должность _____ (член Комиссии)

Со стороны работников (первичной профсоюзной организации):

1. _____ Ф.И.О., должность _____ (сопредседатель Комиссии)

2. _____ Ф.И.О., должность _____ (член Комиссии)

На заседание приглашены:

1. _____ Ф.И.О., должность _____

2. _____ Ф.И.О., должность _____

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. _____

2. _____

Слушали по первому вопросу:

Предложения членов Комиссии от работников:

Предложения членов Комиссии от работодателя:

Постановили:

Голосовали:

Сторона Работодателя: «за» – единогласно

Сторона Работников: «за» – единогласно

Решение принято

Подписи сопредседателей Комиссии:

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Секретарь: _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Разработка проекта коллективного договора



Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.



Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.



Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе вопросов, составляющих содержание коллективного договора.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда

выплата пособий, компенсаций

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором

занятость, переобучение, условия высвобождения работников

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

оздоровление и отдых работников и членов их семей

частичная или полная оплата питания работников

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение

нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора

другие вопросы, определенные сторонами

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, **освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.**

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения **не могут быть** без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, **подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя**, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Подписание коллективного договора и его уведомительная регистрация

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

Коллективный договор подписывают представители сторон

со стороны Работодателя:
руководитель организации
или иное уполномоченное лицо

со стороны Работников:
председатель первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые работниками

Регистрация коллективного договора

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

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

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

Срок регистрации не должен превышать **тридцати дней**

Регистрация носит **безвозмездный и уведомительный характер**

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

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

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

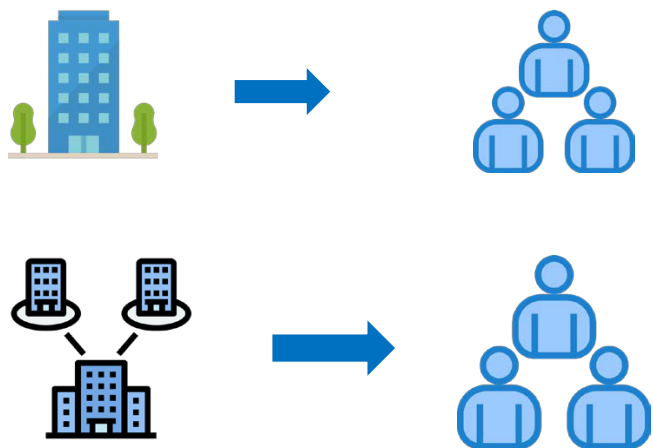


Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует не более трех лет. Его можно продлевать на срок не более трех лет. При этом ограничений по количеству продлений коллективного договора в трудовом законодательстве не установлено.

Дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон.

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

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



Коллективный договор сохраняет свое действие в случае смены собственника, изменения состава, структуры, наименования органа управления организацией, расторжения трудового договора с руководителем организации.

<p>При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.</p> <p><i>Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.</i></p>	<p>При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.</p> <p><i>Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.</i></p>	<p>При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.</p>
--	--	--

Изменение и дополнение коллективного договора



Изменение и дополнение коллективного договора может осуществляться либо в процессе проведения коллективных переговоров, т.е. по правилам его заключения (ст. 37 ТК РФ), либо в порядке, установленном самим коллективным договором.

Контроль за выполнением коллективного договора



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

Первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров (часть 3 ст. 13 Закона № 10-ФЗ).

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



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

ОСНОВНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ЗАКРЕПЛЕННЫЕ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ КОМПАНИЙ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА



Установление минимальной месячной заработной платы в организациях

- Минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда не может быть меньше прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (или прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации).
- Минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда не может быть меньше прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.
- В организациях, действующих на территории регионов Российской Федерации, в которых размер прожиточного минимума трудоспособного населения установлен в большем размере, чем соответствующий размер в целом по Российской Федерации, минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда в соответствующем регионе деятельности организации устанавливается в размере не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения по соответствующему субъекту Российской Федерации.
- Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда не может быть меньше минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.
- Тарифная ставка (оклад) работников основного производства первого разряда установлена в размере ... рублей в месяц.
- Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, если на работодателя распространяется соответствующее региональное соглашение.

Для северных территорий:

- В организациях, действующих на территории регионов Российской Федерации, на которые распространяется действие районных коэффициентов, сумма минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда, установленной в соответствующем регионе деятельности организации, и выплат по районным коэффициентам не может быть меньше прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.



Индексация заработной платы

- Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы **ежегодно** посредством индексации заработной платы **в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги** с учетом мнения профсоюзной организации.
- Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы с учетом изменения среднемесячной заработной платы работников к предыдущему году и в соответствии с прогнозируемым повышением индекса потребительских цен на соответствующий год на основании данных Министерства экономического развития Российской Федерации.
- Размер индексации заработной платы определяется с учетом соотношения среднемесячной заработной платы работников и его филиалов в регионе/субъекте Российской Федерации, в котором организация осуществляет свою деятельность, и среднемесячной заработной платы в целом по соответствующему региону/субъекту Российской Федерации (на основании данных Росстата).
- По мере необходимости, но не реже одного раза в год, работодатель обязуется производить повышение (индексацию) заработной платы работников с учетом индекса потребительских цен и величины прожиточного минимума на основании данных государственной статистики.
- В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель обязан производить ее ежегодную индексацию, в том числе с учетом прогнозного роста потребительских цен на товары и услуги по Российской Федерации/региону присутствия в порядке, установленном локальным нормативным актом предприятия, принятым с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в пределах финансовых возможностей.
- Не реже одного раза в год работодатель обязуется проводить **индексацию тарифных ставок (окладов) работников** с учетом индекса потребительских цен и величины прожиточного минимума.
- Индексация заработной платы производится исходя из роста величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа Минтруда края (области), устанавливающего величину прожиточного минимума.
- По мере необходимости, но не реже одного раза в календарный год, работодатель обязуется производить индексацию минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда и заработной платы работников исходя из индекса потребительских цен и величины прожиточного минимума в соответствии с данными Федеральной службы государственной статистики.
- С 1 января (с 1 апреля) года работодатель обязуется увеличивать тарифные ставки (оклады) работников на ...%.



Содействие занятости

Работодатель реализует мероприятия по следующим направлениям:

– Профессиональная переподготовка высвобождаемых работников

Обеспечивать профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

При отсутствии вакансий по имеющимся у работников специальностям обучать работников другим дефицитным в организации рабочим профессиям с выплатой за период обучения средней заработной платы.

Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией структурного подразделения, сокращением численности или штата, предоставлять возможность за счет средств работодателя обучаться по программам профессиональной подготовки и переподготовки по рабочим профессиям, востребованным в данной местности.

– Содействие поиску работы предупрежденным о сокращении численности или штата

Предоставлять работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата, либо в связи с ликвидацией организации, не менее 8 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

– Трудоустройство уволенных по сокращению численности или штата

Принимать меры по трудоустройству подлежащих сокращению работников, при отсутствии вакансий по имеющимся у работника специальностям обучать этих работников другим профессиям с выплатой за период обучения средней заработной платы.

– Гарантии уволенным (увольняемым) по сокращению численности или штата

Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата и признанным безработными по решению органов службы занятости по месту жительства на период безработицы, но не более чем в течение двух лет после увольнения на равных с работниками правах обеспечить:

- возможность пользоваться амбулаторным и стационарным обследованием и лечением по направлению работодателя;

- возможность пользоваться услугами спортивно-оздоровительных комплексов, находящихся на балансе работодателя.

Сохранять право пользования полисом добровольного медицинского страхования до окончания срока его действия за работниками, увольняемыми:

а) по сокращению численности или штата;

б) по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

в) в связи с признанием работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации.

Выплачивать работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата единовременное пособие сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством, в размере минимальной тарифной ставки.

- **Введение режима неполного рабочего дня**

Не менее чем за один месяц представлять в профсоюзный комитет информацию о переводе работников на неполный рабочий день (неделю) по инициативе работодателя на срок более одного месяца и предполагаемых мерах по их социальной защите.

- **Обучение персонала, независимая оценка квалификаций**

Заключать договоры с учебными заведениями на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников.

Ежегодно определять необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям в организации. Конкретный перечень профессий и специальностей, формы, периодичность и порядок обучения работников ежегодно определяется приказом работодателя в соответствии с бизнес-потребностями и учетом финансовых возможностей организации.

Направлять работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, на условиях и в порядке, определяемых коллективным договором, локальными нормативными актами общества, трудовыми договорами.

Оплачивать обучение и повышение квалификации профсоюзных кадров.

Организовывать обучение, повышение квалификации, подготовку и переподготовку персонала, обучение руководителей подразделений и первичной профсоюзной организации по вопросам теории и практики социального партнерства, регулирования трудовых отношений, охраны труда в порядке, установленном локальными нормативными актами работодателя.

- **Не увольнять по сокращению штатов отдельные категории работников**

При любом экономическом состоянии общества не увольнять по сокращению штатов следующие категории работников (помимо категорий работников, определенных в ТК РФ):

- лиц моложе 18 лет;
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание;

- молодых специалистов в течение трех лет с момента трудоустройства;

- не освобожденных от основной работы выборных профсоюзных работников;

- лиц, которым до права назначения государственной пенсии на общих основаниях по возрасту осталось не более двух лет (мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет);

- лиц из числа коренных малочисленных народов Севера, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним.

Не увольнять по сокращению численности и штатов уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда в период их избрания и в течение двух лет после этого. Увольнение по другим основаниям в оговоренные выше сроки проводить только по согласованию с профкомом соответствующей профсоюзной организации.

Исключением являются случаи ликвидации структурного подразделения или осуждения вышеуказанных лиц за совершение противоправных действий.



Социальные гарантии и компенсации

Единовременная выплата (выплата материальной помощи) работнику при уходе в отпуск.

В целях повышения мотивации в выполнении поставленных задач, улучшения состояния трудовой и производственной дисциплины **работникам выплачивается единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску.**

Единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается работникам **один раз в год** на основании локального нормативного акта организации о предоставлении отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней):

- при повременно-премиальной системе оплаты труда – **в размере одного среднего заработка;**

- при повременно-индивидуальной системе оплаты труда – **в размере одного должностного оклада, а в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – до двух должностных окладов.**

Единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается освобожденным и штатным работникам объединенной и первичных профсоюзных организаций.

Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск (помимо предусмотренных действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права) в случаях:

- **рождения ребенка – 2 дня, 3 дня** (в течение 30 дней, шести месяцев со дня рождения ребенка). Отпуск может предоставляться по соглашению сторон, с учетом пожелания работника, как в день рождения ребенка, так и в день выписки матери с ребенком из лечебного учреждения, а также регистрации ребенка в ЗАГСе.

- **регистрации брака** (собственного) – **3 дня** (предоставляются непосредственно до, во время или после даты события);

- **регистрации брака детей** (независимо от возраста) – **2 дня** (предоставляются непосредственно до, во время или после даты события);

- **проводов детей на военную службу** по призыву в Вооруженные Силы, другие войска и воинские формирования Российской Федерации – **1 день** (отпуск предоставляется в день проводов);

- **ежегодно в День знаний** (1 сентября) либо иной день проведения торжественной линейки, посвященной Дню знаний, работникам – родителям (в том числе усыновившим (удочерившим) или оформившим опеку) детей-школьников младших классов (1–4 классы). В случае, если 1 сентября (День знаний) совпадает с выходным днем – воскресеньем, дополнительный отпуск предоставляется 2 сентября;

- **в связи со смертью родственников** (супруг (а), дети, родные братья, сестры, родители (в т.ч. супруга/супруги), отчим/мачеха (в т.ч. супруга/супруги), бывший опекун/попечитель работника) – **3 дня**.

В случае если работник выезжает к месту захоронения на расстояние более 300, 500 км от места жительства, ему может быть предоставлено до 9 дней.

- **женщинам, воспитывающим двух и более несовершеннолетних детей – 2 дня** (с присоединением их к ежегодному основному оплачиваемому отпуску);

- **работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет** (включительно), предоставляется ежегодный социальный оплачиваемый дополнительный отпуск в удобное для него время продолжительностью **до 14 дней**;

- **работникам из числа коренных малочисленных народов Севера за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним – 7 дней**.

Материальная помощь,

дополнительные дни отдыха работникам с детьми

Работодатель:

Устанавливает два дополнительных календарных дня отпуска с сохранением среднего заработка женщинам, воспитывающим двух и более несовершеннолетних детей, а также отцу (или опекуну), воспитывающему указанных детей без матери.

Оказывает единовременную материальную помощь работнику, впервые вступившему в брак.

Выплачивает одному из родителей при **рождении** ребенка (усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех лет или оформлении опекуна над ребенком в возрасте до трех лет) единовременную материальную помощь.

При рождении в семье **третьего** и последующих детей (усыновления, удочерения или оформления опекуна в вышеназванных случаях) также устанавливается единовременная материальная помощь.

Выплачивает одному из родителей, находящемуся в **отпуске** по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или в отпуске по беременности и родам последующим ребенком, но имеющему право на отпуск по уходу за предшествующим ребенком, ежемесячное пособие.

Выплачивает ежемесячное **пособие** матерям, в том числе усыновившим (удочерившим) ребенка, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

По решению работодателя размер указанного ежемесячного пособия может быть увеличен при наличии у работодателя экономической и финансовой возможности на данные цели.

Производит работнику доплату до среднего заработка при выплате пособия по беременности и родам и пособия по временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком.

Иная материальная помощь

Работодатель может оказывать единовременную материальную помощь работникам в связи с тяжелым материальным положением при предъявлении документов, подтверждающих расходы, связанные с определенными обстоятельствами, вследствие которых сложилось трудное материальное положение (договоры, кассовые чеки, выписки по банковским счетам, справки о составе и доходах семьи, наличие иждивенцев и другие документы, по усмотрению работника).

Социальные гарантии и выплаты при наступлении смертельного/несчастного случая

Предоставляется единовременная денежная выплата в следующих размерах:

- **при смертельном исходе:**

Размер выплаты варьируется (430 величин регионального прожиточного минимума трудоспособного населения региона, в котором расположено рабочее место работника, с которым произошел несчастный случай, 25 среднемесячных заработков, 10 годовых заработков и т.д.).

- **при установлении 1-й группы инвалидности:**

Размер выплаты варьируется (210 величин регионального прожиточного минимума трудоспособного населения региона, в котором расположено

рабочее место работника, с которым произошел несчастный случай; исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты; 10 годовых заработков и т.д.).

- при установлении 2-й группы инвалидности:

Размер выплаты варьируется (110 величин регионального прожиточного минимума трудоспособного населения региона, в котором расположено рабочее место работника, с которым произошел несчастный случай; исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты; 5 годовых заработков).

- при установлении 3-й группы инвалидности:

Размер выплаты варьируется (50 величин регионального прожиточного минимума трудоспособного населения региона, в котором расположено рабочее место работника, с которым произошел несчастный случай; исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты; 1 годовой заработок).

- при временной утрате трудоспособности более четырех месяцев подряд:

Размер выплаты варьируется (20 величин регионального прожиточного минимума трудоспособного населения региона, в котором расположено рабочее место работника, с которым произошел несчастный случай; исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты и т.д.).

- при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности:

Размер выплаты варьируется (30 величин регионального прожиточного минимума трудоспособного населения региона, в котором расположено рабочее место работника, с которым произошел несчастный случай; исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты).

- при установлении инвалидности без ограничения способности к трудовой деятельности:

Размер выплаты варьируется (1 годовой заработок; исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты и т.д.).

- при временной утрате трудоспособности более четырех месяцев подряд:

Размер выплаты варьируется (0,5 годовых заработков; не менее 20 величин регионального прожиточного минимума трудоспособного населения региона, в котором расположено рабочее место работника, с которым произошел несчастный случай).

Единовременная выплата выплачивается работодателем за вычетом страховых выплат, предусмотренных законодательством, а также страховых выплат, причитающихся работнику.

Денежная выплата производится:

- работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или в результате профессионального заболевания по вине работодателя в зависимости от тяжести причиненного вреда;

- семье (иждивенцам) работника, погибшего по вине работодателя.

В случае гибели (смерти) работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания могут быть представлены следующие социальные гарантии в виде частичной или полной компенсации расходов:

- связанных с похоронами работника, погибшего (умершего) в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- связанных с восстановительным лечением членов семьи работника, погибшего (умершего) в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- связанных с консультациями по правовым вопросам членов семьи работника, погибшего (умершего) в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- связанных с имущественными и финансовыми вопросами членов семьи работника, погибшего (умершего) в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

В случаях смерти работника, работающего вахтовым методом организации работ (вне мест проживания), при нахождении его на рабочей вахте, ритуальные услуги и транспортные расходы по отправке к месту захоронения производятся за счет средств предприятия.

Гарантии в случае причинения вреда здоровью работника в результате несчастного случая на производстве, установления профзаболевания могут быть в виде:

- частичной или полной компенсации расходов на лечение работника при наличии непосредственной угрозы жизни работника или тяжелых увечий;

- компенсаций 1 раз в год в размере 100% средней стоимости одной путевки в санаторно-курортные оздоровительные учреждения РФ работнику, нуждающемуся в лечении (в т.ч. восстановительном лечении) по рекомендации лечащего врача;

- протезирования и других видов медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве;

- доплат к пособию по временной нетрудоспособности;

- возмещения морального вреда.

Возмещение расходов семье **умершего работника** на погребение и ритуальные услуги **в случае смерти от общего заболевания или несчастного случая в быту:**

- единовременное пособие;
- материальная помощь.

Работнику в случае смерти супруга / супруги, близких родственников (дети и родители, сестры и братья) предоставляется материальная помощь.

Работодатель компенсирует работнику **стоимость проезда (или предоставляет транспорт)** к месту захоронения родственников и обратно по предъявленным проездным документам в случае захоронения за пределами населенного пункта проживания работника.

Выплачивается единовременная материальная помощь родственникам в случае **смерти пенсионера предприятия.**

Сохраняется членам семьи работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве, право на участие в корпоративной программе **жилищного обеспечения**, возможность получать медицинское обеспечение, а их детям – возможность пользоваться дошкольными образовательными и общеобразовательными организациями и организациями отдыха детей и их оздоровления, на равных условиях с работниками.

Детям умерших (погибших) работников:

- оказывается материальная помощь до достижения ими возраста 18 лет, а также детям, обучающимся по очным формам обучения в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, в возрасте до 24 лет;
- приобретаются детские новогодние подарки;
- компенсируется стоимость детских путевок (с учетом проезда) в российские и зарубежные летние и зимние туристические, оздоровительные лагеря, санатории и пансионаты;
- оплачивается их содержание в дошкольных образовательных учреждениях, в образовательных учреждениях по очной форме обучения – до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет.



Установление дополнительных гарантий и компенсаций для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Компенсация стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно

Работодатель компенсирует стоимость проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно работника и отдыхающих совместно с ним членов семьи в пределах территории Российской Федерации.

Члены семьи (компенсация может быть ежегодной или один раз в два года): супруг, супруга, несовершеннолетние дети (в том числе на которых

оформлена опека (попечительство)) в возрасте до 18 лет; дети (в том числе на которых оформлена опека (попечительство)), обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, в возрасте до 24 лет; дети-инвалиды с детства)).

В случае, если работник имеет многодетную семью, работодатель компенсирует стоимость проезда всем неработающим членам семьи работника.

Неработающим членам семьи работника оплачивают проезд, а также стоимость провоза одного места дополнительного багажа, не включенного в стоимость билета, в расчете на одного человека независимо от времени использования отпуска.

Переезд

В связи с выездом работника к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (за исключением увольнения за виновные действия по пунктам 5 - 11 статьи 81 Кодекса), работодатель компенсирует *стоимость проезда работника и всех членов его семьи* (за исключением стоимости провоза багажа), в пределах территории Российской Федерации (до пункта пограничного контроля) любым видом транспорта общего пользования, личным автотранспортом (кроме такси).

Лечение

Работодатель производит оплату стоимости проезда на лечение или обследование туда и обратно (в том числе при отбытии на обследование или лечение из мест проведения ежегодного оплачиваемого отпуска, а также в случае следования по окончании лечения или обследования к месту проведения ежегодного оплачиваемого отпуска).

В случае причинения вреда здоровью работника в результате несчастного случая на производстве или установления профессионального заболевания могут быть предоставлены социальные гарантии в виде:

- частичной или полной компенсации расходов на лечение работника при наличии непосредственной угрозы жизни работника или тяжелых увечий;
- частичной или полной компенсации расходов на восстановительное лечение работника с учетом социальных гарантий, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- компенсации 1 раз в год при предоставлении справки для получения путевки затрат на оздоровление в размере 100% средней стоимости одной путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения Российской Федерации работнику, нуждающемуся в лечении (в т.ч. восстановительном лечении) по рекомендации лечащего врача (независимо от наличия путевки).

Работодатель направляет на лечение (на основе договора добровольного медицинского страхования, заключенного работодателем со страховой

компанией) согласно медицинским показаниям работающих инвалидов, получивших трудовое увечье во время работы.

Работодатель компенсирует расходы на проезд на обследование и лечение в научно-диагностические и лечебные учреждения Российской Федерации несовершеннолетним детям работника, в том числе и на которых оформлена опека (попечительство), воспитывающимся в неполной семье; детям-инвалидам работников (или инвалидам с детства), в том числе и на которых оформлена опека (попечительство); одному из родителей или опекуну (попечителю), сопровождающему ребенка-инвалида или инвалида с детства. Компенсации подлежат расходы на проезд до места обследования, лечения и обратно.



Гарантии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом

Доставка вахтового персонала

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период рабочей вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от пункта сбора (базового города) до места выполнения работы и обратно выплачивается надбавка за вахтовый метод работы, которая рассчитывается согласно Положению о вахтовом методе организации работ и может составлять 100, 240, 300, 400 рублей, 40% суточных по командировочным расходам.

В исключительных случаях размер надбавки за вахтовый метод может быть увеличен по приказу генерального директора.

Проезд работников от пункта сбора до места работы и обратно оплачивается работодателем экономически целесообразным видом транспорта. Оплата расходов производится на основании подтверждающих документов и справок с экономическим обоснованием.

Пункты сбора для вахтового персонала определяются приказами индивидуально для каждого подразделения.

Расходы по проезду от места жительства работников до пункта сбора и обратно (общественным наземным видом транспорта (за исключением такси), метрополитеном), включая расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями, производятся за счет работодателя.

При отсутствии организованной доставки от указанного в трудовом договоре пункта сбора к месту выполнения работ и обратно, работник по согласованию с работодателем самостоятельно осуществляет проезд к месту работы. При этом работодатель компенсирует работнику расходы на проезд по документально подтвержденным фактическим затратам по нормам, предусмотренным локальными нормативными актами организации.

Для доставки работников может использоваться транспорт, принадлежащий организации. Проезд (доставка) работников на вахту осуществляется:

- самостоятельно с компенсацией оплаты проезда от базового города и населенных пунктов по пути следования от него до пункта сбора по железнодорожным тарифам. Организация компенсирует оплату стоимости проезда от базового города до пункта сбора по фактическим затратам, но не выше стоимости тарифа железнодорожной плацкарты работникам, у которых компенсация проезда железнодорожным транспортом определена в трудовом договоре;

- самостоятельно с компенсацией оплаты стоимости проезда. При этом организация компенсирует оплату стоимости проезда по фактическим затратам от места жительства работника до рабочего места, но не выше стоимости тарифа авиаперевозок экономического класса.

Отдельным работникам, работающим вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, может оплачиваться 1 раз в четыре года стоимость проезда и провоза багажа весом не более 30 кг к месту использования отпуска (и/или лечения) по территории Российской Федерации и обратно.

Иные положения

Положение о вахтовом методе организации работ утверждается приказом с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Работодатель может компенсировать (удешевлять) работникам стоимость питания.

Работодатель обеспечивает работников, проживающих в вахтовых поселках, транспортным, культурно-бытовым и торговым обслуживанием.



Гарантии и компенсации для лиц предпенсионного возраста

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, предоставляется два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

За работниками сохраняются места работы (должности) и средний заработок на время прохождения вышеуказанных медосмотров, обследований, диспансеризаций.

Работникам, проработавшим в организации 10 и более лет, по их заявлению, предоставляется возможность досрочного выхода на пенсию (по состоянию здоровья, сокращению штата/численности, работникам предпенсионного возраста) за счет средств предприятия: за 2 (два) года до наступления прав на страховую пенсию согласно действующему законодательству с сохранением льгот и гарантий пенсионеров организации.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работодатель обязуется содействовать досрочному назначению пенсии сокращенным работникам предпенсионного возраста с их согласия.



Гарантии и компенсации для молодежи

Определение понятий «Молодежь», «Молодой специалист» и «Молодой ученый»

Молодежью (молодыми работниками) считаются работники в возрасте до 35 лет включительно, в том числе молодые специалисты.

Молодыми специалистами считаются молодые работники, получившие высшее или среднее профессиональное образование, впервые принятые на работу по профильному направлению в течение одного года после окончания образовательного учреждения. Статус молодого специалиста действует в течение первых трех лет после трудоустройства. В случае если после окончания учебы работник был призван в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, то статус молодого специалиста продлевается дополнительно на время службы в ВС РФ.

Молодыми учеными считаются лица в возрасте до 35 лет, имеющие высшее профессиональное образование и опубликованные или обнародованные иным способом научные, конструкторские, проектные и другие работы, достижения в области науки и инноваций, разработки образцов новой техники и прогрессивных технологий, обеспечивающих инновационное развитие экономики и социальной сферы, либо иные результаты научной или инновационной деятельности, оказавшие влияние на развитие научно-технического прогресса, экономики и социальной сферы.

Работодатели совместно с профсоюзными организациями:

Разрабатывают совместно комплексные программы по работе с молодыми работниками и мероприятия по их реализации.

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

Создают условия для:

- организации активного отдыха, в том числе культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей;
- развития и реализации творческой активности, интеллектуального потенциала;
- повышения квалификации и профессионального роста, получения профессионального образования соответствующего уровня;
- повышения роли работающей молодежи в производственном процессе и общественной жизни компании и другие.

Профсоюзная организация обязуется:

- Оказывать содействие в реализации и пропаганде корпоративных программ по работе с молодыми работниками.
- Обеспечивать при выборном органе профсоюзной организации создание молодежной комиссии.
- Аккумулировать денежные средства, поступающие от работодателя на реализацию молодежной программы, и обеспечивать их целевое расходование.
- Анализировать и обобщать лучшие практики в сфере работы с молодежью, доводить соответствующую информацию до сведения работодателей.

Работодатель обязуется:

Реализовывать комплекс мероприятий по работе с молодыми специалистами в целях обеспечения профессиональной адаптации и профессионального роста.

А также:

При приеме на работу:

Работодатель выплачивает молодому специалисту при приеме на работу единовременное пособие в размере до двух должностных окладов (тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере до 0,5 должностных оклада (тарифной ставки).

Увольнение

С момента заключения трудового договора в период трехлетнего срока работодатель не вправе расторгнуть с молодым специалистом трудовой договор по причинам, связанным с сокращением численности или штата работников.

Улучшение жилищных условий и благоустройства семейного быта

При наличии жилого фонда работники обеспечиваются жилой площадью по установленным в организации нормам.

Компенсируются фактические расходы по содержанию общежития и проживание в служебных квартирах иногородних молодых специалистов и членов их семей.

ПРИМЕРЫ:

Выплата материальной помощи на обустройство по новому месту жительства в размере 4 МТС молодым работникам, впервые поступившим на работу в течение 6 месяцев непосредственно после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования (в случае получения данного образования впервые), при условии переезда на новое место жительства из других местностей Российской Федерации.

Иногородним молодым специалистам, работающим в организации, компенсируется 50% расходов по оплате проживания в жилых помещениях (наем квартиры, проживание в гостинице), ежемесячно, но в размере не более 2 000 руб.

Предоставляется беспроцентный заем на приобретение мебели и товаров первой необходимости в размере 80 000 – 200 000 руб. семье молодого работника (возраст работника – не более 35 лет включительно) в зависимости от трудового вклада.

Уволенным с военной службы

Предоставляется 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.

Оказывается материальная помощь молодым работникам, вернувшимся в организацию после увольнения с военной службы или прохождения альтернативной гражданской службы (например: единовременное пособие в размере 5 МТС, 10 000 руб.).

Квотируются рабочие места в размере до 10% от числа принятых работников за год:

- для работников, ранее работавших в организации, после прохождения ими срочной военной службы по призыву;
- для выпускников специализированных учебных заведений.

Студентам

Работодатель выплачивает ежемесячное пособие молодым работникам, являющимся студентами образовательных учреждений высшего и среднего профобразования, направленным работодателем на учебу на основе договоров с образовательными учреждениями (например: в размере 0,3 МТС; 0,5 МТС).

Работодатель оплачивает труд работников, принятых на вакантные рабочие места на период прохождения производственной практики.

Бракосочетание/семья

Работодателем реализуются следующие мероприятия:

- единовременная материальная помощь молодым работникам для частичной компенсации расходов в связи с первым бракосочетанием (регистрация, обручальное кольцо, фотографирование и др.);
- отпуск с сохранением среднемесячной заработной платы (1, 2 или 3 дня);
- содействие в помощи по трудоустройству супруга (супруги) в случае, если супруг (супруга) имеет профильное образование по профессии и отвечает требованиям, выдвигаемым при трудоустройстве, а также при наличии вакантных мест.

Проезд

Работодатель компенсирует:

- стоимость проезда **молодого специалиста и членов его семьи** (супруга, детей) к месту работы из расчета стоимости проезда в плацкартном вагоне;
- расходы **молодого специалиста** по провозу багажа, но не свыше 5 тонн на семью: по фактическим расходам тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

Конкурсы профессионального мастерства и научная деятельность/обучение/карьера

Работодатель обеспечивает молодым работникам:

- направление молодых специалистов на учебу в вузы и техникумы по необходимым специальностям;
- наставничество опытных специалистов в течение двух месяцев после поступления на работу;
- предоставление льготы молодым работникам для обучения в высших и средних учебных заведениях.

Работодатель содействует проведению научно-практических конференций, слетов, конкурсов молодых работников по актуальным проблемам деятельности.

Работодатель обеспечивает преимущественное право при трудоустройстве в организацию лицам, окончившим с отличием образовательные организации.

Работодатель зачисляет молодых работников в резерв на замещение должностей ведущих специалистов, руководителей подразделений в соответствии с их профессиональными качествами.

Работодатель предоставляет один день отдыха молодому работнику, участвующему в конкурсе молодых работников на основании заявления работника и с согласия руководителя структурного подразделения, выплачивает премии победителям конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.



Жилищные условия

Работодатель:

- способствует улучшению жилищных условий работников;
- компенсирует работникам расходы по найму жилья по договорам краткосрочного коммерческого найма жилого помещения, заключенного работником самостоятельно;
- осуществляет приобретение, учет и предоставление жилых помещений работникам;
- организывает ипотечное жилищное кредитование работников;

- ежемесячно оплачивает проживание либо компенсирует расходы по оплате проживания в прочих жилых помещениях при отсутствии мест в общежитии иногородним молодым специалистам (наем квартиры, проживание в гостинице);

- возмещает расходы по оплате аренды жилья студентам, проходящим практику с заключением срочного трудового договора;

- возмещает расходы по найму жилья работникам, специально приглашенным из других регионов, и молодым специалистам, окончившим учебные заведения и прибывшим на работу по приглашению из другой местности проживания.



Медицинское обеспечение

Работодатель:

- заключает в пользу своих работников договор добровольного медицинского страхования;

- обеспечивает работников комплексом медицинских мероприятий, направленных на оздоровление, профилактику заболеваемости, охрану и восстановление здоровья работников, продление их профессионального долголетия, в том числе по договорам добровольного медицинского страхования;

- предоставляет возможность пользоваться амбулаторным и стационарным обследованием и лечением по направлению работодателя (это может касаться как работника, так и членов его семьи, периодичность оплаты может быть различной, например, ежегодно или 1 раз в год), может оплачиваться и стоимость проезда работника к месту нахождения медицинского учреждения, расположенного на территории Российской Федерации, и обратно;

- приобретает (с частичной оплатой работником в размере не менее 10%) санаторно-курортные и оздоровительные путевки работнику и членам его семьи (муж, жена, дети в возрасте до 18 лет включительно), находящимся на его иждивении, на лечение (оздоровление) в учреждения санаторного типа (имеющие медицинскую лицензию) при наличии медицинских показаний у работника и членов семьи, а также в оздоровительные учреждения (базы отдыха, пансионаты, оздоровительные лагеря, санаторно-оздоровительные комплексы);

- организует вакцинацию работников, входящих в зону риска, от клещевого энцефалита и гриппа, других заболеваний по эпидемическим показаниям, сезонная витаминотерапия;

- обеспечивает:

- *обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников;*

- *внеочередные медицинские осмотры (обследования) по противоэпидемическим и иным медицинским показаниям с целью сохранения здоровья работников и выявления заболеваний, представляющих опасность для окружающих;*

- компенсирует женщинам, заключившим договор с медицинским учреждением или договор добровольного медицинского страхования, расходы по медицинским услугам, связанным с беременностью и родами. Размер компенсации составляет 90% стоимости медицинских услуг в пределах средств, предусмотренных бюджетом на эти цели. При этом могут быть предъявлены требования к стажу;

- обеспечивает оказание стоматологической медицинской помощи работникам на безвозмездной основе или производит частичную компенсацию работникам (может быть указана периодичность) стоимости стоматологических услуг по лечению заболеваний зубов (терапевтическому и хирургическому), стоматологическому протезированию и лечению под протезирование, оказанных на территории Российской Федерации по медицинским показаниям;

- организует доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- сохраняет право пользования полисом добровольного медицинского страхования до окончания срока его действия за работниками, увольняемыми: а) по сокращению численности или штата; б) по собственному желанию в связи с выходом на пенсию; в) в связи с признанием работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

- обеспечивает финансирование содержания здравпунктов, расположенных в местах дислокации персонала;

- выплачивает пенсионерам адресную материальную помощь на приобретение медикаментов и оплату иных медицинских услуг.



Перечисление работодателем профсоюзных членских взносов и софинансирование культурно-массовой деятельности

Работодатель обязуется перечислять централизованно профсоюзному комитету денежные средства согласно утвержденным сметам на:

- а) проведение культурно-массовых мероприятий семинаров, собраний и конференций;

- б) проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий;

- в) культурно-массовую работу с неработающими пенсионерами;

- г) организацию и проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных и других мероприятий с молодыми работниками в целях реализации молодежной программы.

Перечислять на расчетный счет профсоюзной организации средства на финансирование социальных, культурных и спортивно-массовых мероприятий для работников независимо от членства не более 0,3% годового фонда заработной платы.



Гарантии профсоюзной деятельности

Увольнение по инициативе работодателя, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных органов профсоюзных организаций, выборных органов профсоюзных организаций структурных подразделений общества (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка **увольнения** только с **предварительного согласия** соответствующего вышестоящего выборного органа профсоюзной организации

Предоставлять членам профкома, не освобожденным от основной работы, по согласованию с администрацией, необходимое время с сохранением среднего заработка:

- для выполнения своих профсоюзных обязанностей в интересах работников;
- для краткосрочной профсоюзной учебы, посещения семинаров, повышения квалификации;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

Предоставлять работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную работу (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией или отсутствием в организации, соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

Обеспечивать представителям профсоюзных комитетов возможность **беспрепятственного посещения** подразделений организации и рабочих мест для реализации уставных задач и предоставленных Профсоюзу в законном порядке прав.

Сохранять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, уполномоченным Профсоюза по охране труда среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) за время нахождения в **командировке** на территории Российской Федерации для выполнения профсоюзных обязанностей (участие в подготовке и работе **профсоюзных** съездов, конференций, пленумов, заседаний выборных коллегиальных профсоюзных органов), прохождения краткосрочной профсоюзной учебы – не более 16 рабочих дней в году (без учета времени на проезд).

Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и услуги, средства и услуги связи, множительную технику, персональные компьютеры, связь через Интернет, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, канцелярские принадлежности и другие технические и материальные средства, прохождение периодического медицинского осмотра. Осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку, охрану зданий, сооружений, помещений, оборудования и других объектов, переданных профкомом в бесплатное пользование.

Предоставлять профсоюзной организации, при необходимости, для организации культурно-просветительской и оздоровительной работы и отдыха работников и членов их семей в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, технического обслуживания и охраны.

Предоставлять работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную работу (должность) у того же работодателя.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Предоставлять возможность участия профкома в конкурсных комиссиях по подбору кадров в резерв и на вакантные должности.

По требованию профсоюзного комитета принимаются меры дисциплинарного взыскания к работникам, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства коллективного договора.



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

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

ROGWU.RU