



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

ПАМЯТКА

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ: основные положения и их применение

(в помощь председателям
профсоюзных организаций)

Москва
2024



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

Значимость социального партнерства на отраслевом уровне

Исторически так сложилось, что именно в непростых социально-экономических условиях возрастает роль профсоюзов, накапливается опыт в системе социального партнерства по защите социально-трудовых прав и экономических интересов работников.

Социальное партнерство в сфере труда (далее – социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Социальное партнерство осуществляется на следующих уровнях



Федеральный уровень

устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации

Межрегиональный уровень

устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации

Региональный уровень

устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации

Отраслевой уровень

основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях)

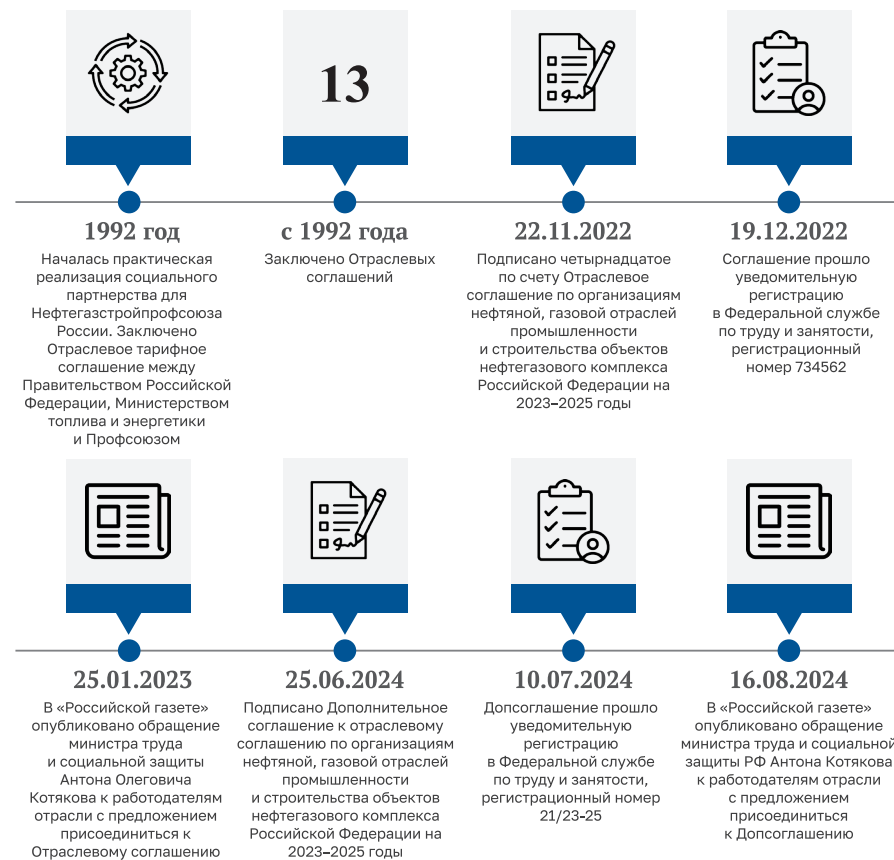
Территориальный уровень

устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании

Локальный уровень

устанавливает обязательства работников и работодателя в сфере труда

Отраслевой уровень социального партнерства



Отраслевое соглашение между

Представителем работников – Общероссийским профессиональным союзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства



Представителем работодателей – Общероссийским отраслевым объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности

Распространение Отраслевого соглашения ПО СУБЪЕКТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В соответствии с частью 3 и 5 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации, а также нормами Отраслевого соглашения и **п. 1.3 Соглашение действует в отношении:**




На работодателей действие Отраслевого соглашения распространяется с момента подписания

03
работодателей, осуществляющих деятельность в соответствующих отрасли видах деятельности, не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему

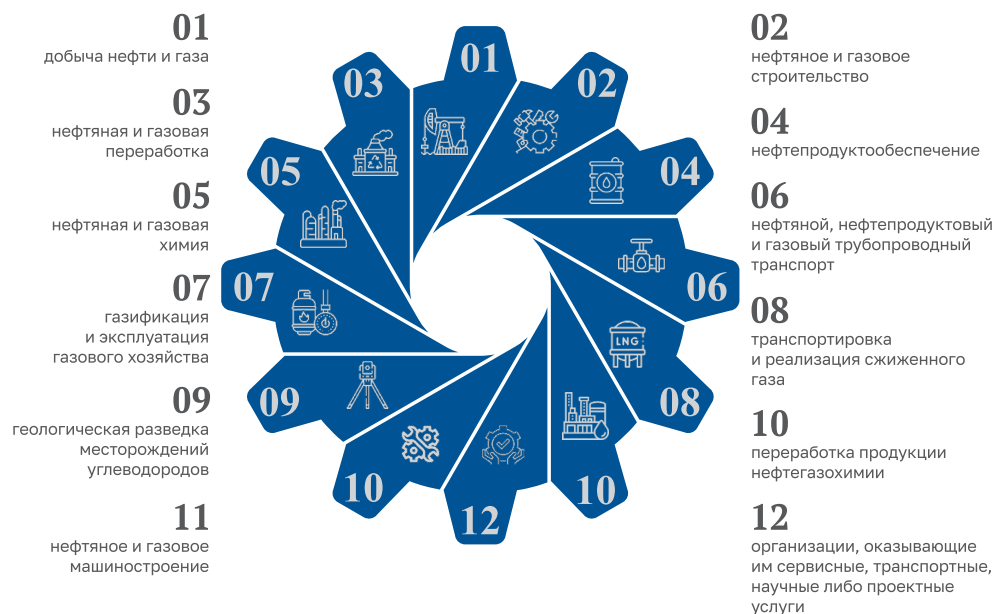
04
Профсоюза и профсоюзных организаций, входящих в его структуру

Соглашение действует в отношении:

 **всех работников**, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями

Отраслевое соглашение охватывает широкий спектр организаций, занимающихся добычей, строительством, переработкой и транспортировкой нефти и газа, а также предоставляющих сервисные и проектные услуги.

Распространение Отраслевого соглашения ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Соглашение распространяется на организации, в которых указанные виды деятельности являются основными.

Порядок присоединения / отказа от присоединения работодателей к Отраслевому соглашению



Порядок приостановки действия отдельных положений Отраслевого соглашения

В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным (с указанием причин экономического и (или) технологического и (или) организационного характера) предложением о временном, с указанием конкретного срока, приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя (ст. 48 ТК РФ, п. 17.5 Соглашения).

Порядок приостановки действия отдельных положений Отраслевого соглашения

Работодатель и выборный орган ППО или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения (Нефтегазстройпрофсоюзу России и Общероссийскому отраслевому объединению работодателей нефтяной и газовой промышленности) с **мотивированным предложением** о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения

Данное предложение должно содержать:



Причины (экономические и (или) технологические и (или) организационные)



Конкретный срок приостановки отдельных положений

Процесс рассмотрения и согласования



Пример обращения о временном приостановлении действия отдельных положений Отраслевого соглашения в отношении конкретного работодателя

В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса РФ, п. 17.5 Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023-2025 годы просим рассмотреть на заседании Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной и газовой отраслях промышленности вопрос о приостановлении действия отдельных положений Отраслевого соглашения (**необходимо указать конкретные положения Отраслевого соглашения**, которые необходимо приостановить, и сроки приостановления (**необходимо указать конкретные сроки**, например, с 01.01.2024 по 31.12.2024) в отношении АО «...» в связи с... (**необходимо представить обоснование**, которое подтверждает необходимость приостановления действия указанных положений).

Необходимо приложить ПРОТОКОЛ КОНСУЛЬТАЦИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ с выборным органом профсоюзной организации.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации

В целях регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей создается **Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации**.

Комиссия является постоянно действующим органом социального партнерства на федеральном отраслевом уровне в нефтяной и газовой отраслях.

Комиссия создается Сторонами на паритетных началах.

Основные полномочия Комиссии

ведение коллективных переговоров по подготовке проекта, заключению и изменению Отраслевого соглашения



осуществление контроля выполнения Отраслевого соглашения

рассмотрение предложений о временном приостановлении действия отдельных положений Отраслевого соглашения и принятие соответствующих решений



разъяснение положений Отраслевого соглашения и подготовка комментариев к нему

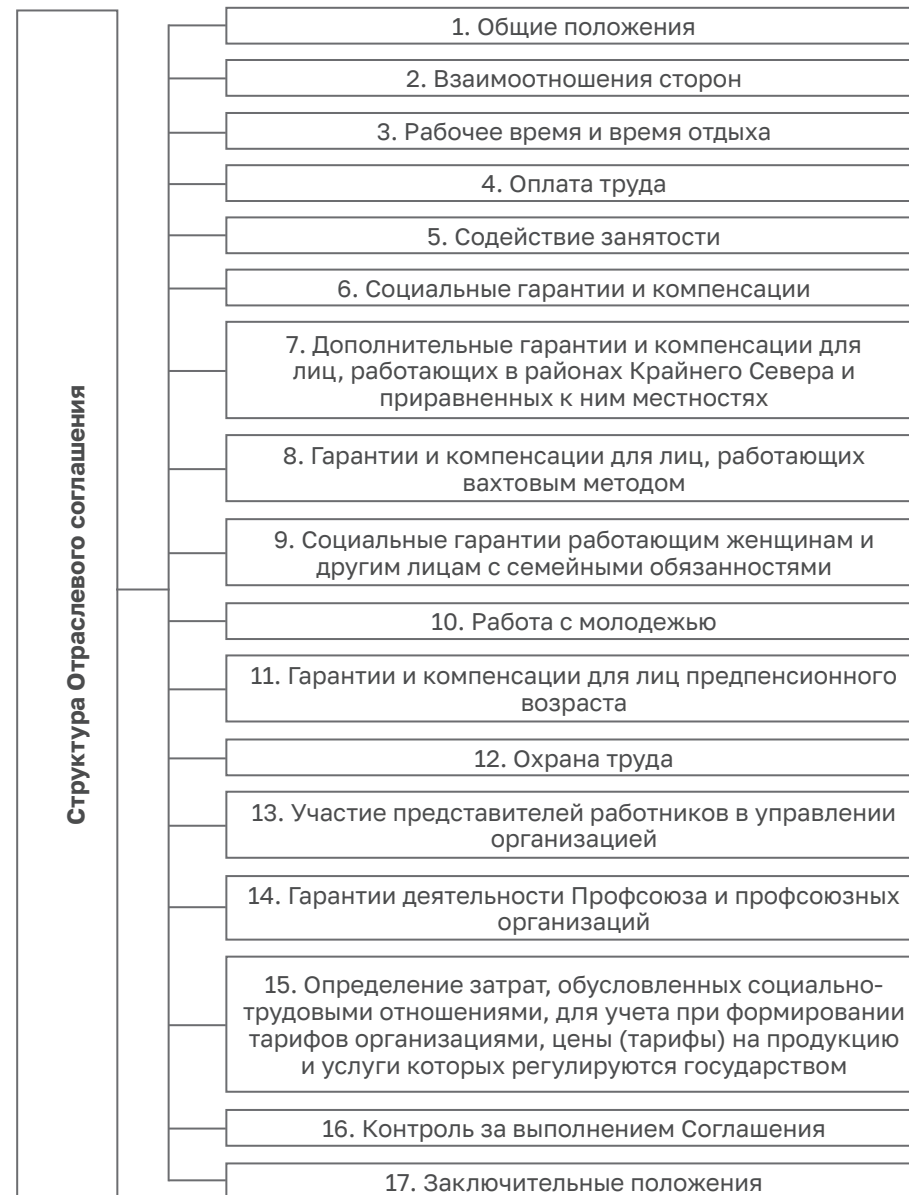
подготовка методических материалов и разъяснений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений



Порядок рассмотрения запросов Отраслевой комиссией



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



В Отраслевое соглашение на 2023-2025 годы включены новые гарантии по содействию занятости и работе с молодежью



Стороны Соглашения содействуют:

отраслевому мониторингу рынка труда, участвуют в подготовке предложений, направленных на заблаговременное преодоление выявленных проблем

Профсоюзные организации обязуются:

содействовать повышению профессиональной квалификации молодых работников

Стороны Соглашения содействуют:

внедрению профессиональных стандартов в практику управления персоналом организаций

Профсоюзные организации:

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

Стороны Соглашения содействуют:

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

Работодатели совместно с профсоюзными организациями:

способствуют распространению форм ранней профессиональной ориентации и дополнительного образования школьников

Срок действия Отраслевого соглашения

Срок действия определяется сторонами, но он не может превышать 3 лет

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного им (ст. 48 ТК РФ).

Отраслевое соглашение вступило в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года

Основные положения Отраслевого соглашения

Минимальный размер оплаты труда (пункт 4.1)



Минимальная месячная заработная плата



квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности)



не может быть ниже 1,15 минимального размера оплаты труда



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



Пример

в 2024 году

Месячная заработная плата квалифицированного работника не может быть ниже

$$1,15 \times 19\,242 \text{ руб.} = 22\,128,3 \text{ руб.}$$

Размер минимальной месячной заработной платы может быть установлен выше, чем в Отраслевом соглашении, по согласованию с профсоюзной организацией, исходя из финансовых возможностей конкретной организации



в 2025 году

Месячная заработная плата квалифицированного работника не может быть ниже

$$1,15 \times 22\,440 \text{ руб.} = 25\,806 \text{ руб.}$$

ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

п. 4.2

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

7,4%

Фактический рост потребительских цен в 2023 году (декабрь к декабрю)
(Источник: Росстат)

5,1%

Прогнозный рост потребительских цен в 2024 году
(Источник: прогноз социально-экономического развития РФ на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 гг. от 26.04.2024)

> 5,1%

Размер индексации заработной платы в организациях, на которые распространяется Соглашение

50 000 руб. +5,1% = 52 550 руб.

Порядок индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте

Размер индексации устанавливается локальным актом организации

Доплата за работу в ночное время (пункт 4.6)



Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет **20% часовой тарифной ставки** (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.



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

Единовременная денежная выплата (пункт 6.1.1)



Увеличен размер единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания

Особенности выплаты

- Выплата рассчитывается **исходя из величины прожиточного минимума** трудоспособного населения в целом по РФ
- Величина выплаты рассчитывается на дату выплаты
- Размер выплаты может учитывать выплаты по системам страхования, применяемым в организациях

Размеры выплаты

Степень утраты трудоспособности	Размер выплат (ПМ)
Смертельный исход	не менее 430 величин
Установление 1-й группы инвалидности	не менее 210 величин
Установление 2-й группы инвалидности	не менее 110 величин
Установление 3-й группы инвалидности	не менее 50 величин
Временная утрата трудоспособности более 4 месяцев подряд	не менее 20 величин
Получение профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности	не менее 30 величин

Единовременная денежная выплата для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, рассчитанная исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ на дату выплаты: при смертельном исходе – не менее 430 величин ПМ ТН в целом по РФ (на дату выплаты)

**2024 год ПМ ТН по РФ = 16 844 руб.
16 844 * 430 = 7 242 920 руб.**

**2025 год ПМ ТН по РФ = 19 329 руб.
19 329 * 430 = 8 311 470 руб.**

Детям работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, **работодатель обеспечивает** выплаты на каждого из детей (до достижения ими возраста 18 лет). Порядок и размер определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.



При отсутствии возможностей произвести выплату в полном объеме в текущем году, **по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников**, часть выплаты может быть перенесена на следующий год

Указанная выплата не производится

Если одной из причин явилось **алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение** (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса

При совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами **как уголовно наказуемое деяние**

Гарантии и компенсации для лиц предпенсионного возраста

Работодатели обеспечивают



• **предоставление** работнику, нуждающемуся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия, **другой имеющейся у работодателя работы**, не противопоказанной работнику по состоянию здоровья (п.11.1.1.1.)

Работодатели обеспечивают



• **единовременную выплату при увольнении** работника в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, но не ранее чем за 2 года до наступления пенсионного возраста работника (п. 11.1.2.)

Работодатели обеспечивают



• меры по профилактике заболеваний, сохранению и укреплению здоровья работников, включающих **санаторно-курортное лечение, диспансеризацию и обеспечение лекарственными препаратами*** (п.11.1.3.)

*Предоставление гарантии зависит от финансовых возможностей работодателя.

Содействие занятости

Работодатели обеспечивают:

организацию **профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников** (п. 5.1.2)

предоставление работнику (при ликвидации организации, сокращении численности или штата) **одного рабочего дня в месяц для поиска работы с сохранением среднего заработка** (п. 5.1.3)

Социальные гарантии

Работодатели обеспечивают:

возмещение расходов на погребение в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, либо профессионального заболевания (п. 6.1.2)

единовременную выплату при увольнении работника **в связи с выходом на пенсию** (п. 6.1.3)

единовременную **выплату** работнику **при уходе в отпуск** (п. 6.1.4)

предоставление **дополнительных оплачиваемых дней отдыха** с сохранением средней заработной платы в случаях: рождения ребенка; заключения брака (собственного); заключения брака детей; в связи с Днем знаний матерям либо другим лицам, воспитывающим детей – школьников младших классов (1-4 класс); смерти близких родственников; призыва близких родственников (супруга/супруги, детей, родителей, родных братьев и сестер) на военную службу по мобилизации или заключения ими контракта (п. 6.1.5)

финансово-экономическую **поддержку детского оздоровительного отдыха** (п. 6.1.6)

содействие в **улучшении жилищных условий*** (п. 6.1.7)

осуществление **добровольного медицинского страхования, негосударственного пенсионного обеспечения*** (п. 6.1.8)



*Гарантии и компенсации оказываются при наличии финансовых возможностей.



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

оказание материальной помощи или осуществление иных выплат работнику (одному из родителей), имеющему многодетную семью, в размерах и порядке, предусмотренных коллективным договором, локальным нормативным актом. Оказание материальной помощи или осуществление иных выплат работнику осуществляется до достижения старшим ребенком возраста 18 лет или возраста 23 лет при условии его обучения в организации, осуществляющей образовательную деятельность, по очной форме обучения. В случае, если многодетная семья имеет более трех несовершеннолетних детей, предоставление материальной помощи или осуществление иных выплат работнику осуществляется до достижения старшим ребенком из трех младших несовершеннолетних детей возраста 18 лет или возраста 23 лет при условии его обучения в организации, осуществляющей образовательную деятельность, по очной форме обучения (п.6.1.10)

Гарантии участникам специальной военной операции (СВО)



Норма Отраслевого соглашения (п. 6.2)

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

Реализация нормы на практике

В ряде организаций приняты решения по реализации мер социальной защиты работников, которые призваны на военную службу в рамках частичной мобилизации, и членов их семей:

- оказывается материальная помощь мобилизованным работникам;
- проводится закупка готовых рюкзаков с дополнительными вещами, которые могут пригодиться в полевых условиях;
- приобретаются сухие пайки;
- организовываются горячие линии по получению необходимой психологической поддержки для мобилизованных и членов их семей, а также по оказанию консультаций по юридическим и кадровым вопросам;
- работают Центры поддержки для оказания бытовой помощи семьям мобилизованных сотрудников.

Конкретный перечень гарантий определяется исходя из финансовых возможностей организаций и закрепляется в коллективном договоре или локальном нормативном акте организации.

Гарантии северянам

Работодатели обеспечивают:

Компенсацию расходов на оплату **стоимости проезда и провоза багажа** к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и неработающих членов их семей, а также на оплату стоимости проезда и провоза багажа при переезде из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. На период приостановления действия трудового договора работника, работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации неработающим членам его семьи может быть предоставлена компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа из расчета один раз в два года в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом. Порядок и размер определяются коллективным договором, локальным нормативным актом (п. 7.2.1).



Выплату процентной надбавки к заработной плате лицам в возрасте до 30 лет в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет. Данная выплата производится в организациях, в которых она была установлена ранее, до вступления в силу Соглашения. Работодатели, у которых по состоянию на момент вступления в силу Соглашения выплата не производилась, могут ее устанавливать коллективным договором (локальным нормативным актом в случае отсутствия коллективного договора) (п. 7.2.2).

Гарантии работающим женщинам

Работодатели обеспечивают:

Единовременную выплату при рождении ребенка одному из родителей, работающих в организации (п.9.1.1)



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



Ежемесячную выплату работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет (п.9.1.2)



Организацию **профессионального обучения** (переобучения) и повышения квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам (п.9.1.4)

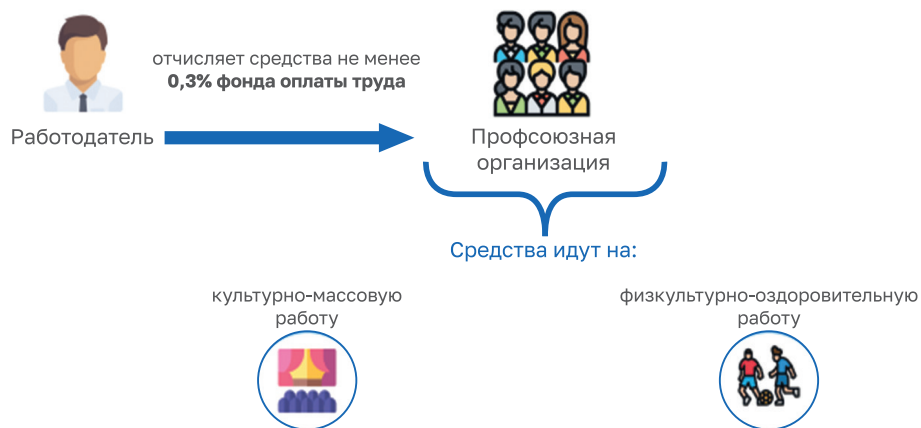


Размеры и порядок предоставления данных льгот определяются коллективным договором или ЛНА.



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

Гарантии деятельности Профсоюза (раздел 14)



Выборные освобожденные работники профсоюзных организаций

- оплата труда **может** производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, соглашением
- **обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами**, как и работники организации в соответствии с коллективным договором, которые предоставляются за счет средств организации

Иные профсоюзные работники

- **имеют такие же гарантии, права и льготы, которыми обладают работники** организации в соответствии с коллективным договором
- указанные права, гарантии и льготы **могут** предоставляться за счет средств организации



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

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

ROGWU.RU