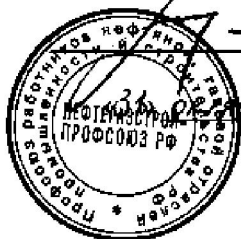


Председатель профсоюза
работников нефтяной, газовой
отраслей промышленности и
строительства Российской
Федерации



Л.А. Мионов

24 декабря 2007 г.

Президент Союза
нефтегазопромышленников
России



Т.И. Шмаль

6 октября 2007 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности
и строительства объектов нефтегазового комплекса
Российской Федерации на 2008-2010 годы

Соглашение прошло уведомительную
регистрацию в Федеральной службе по
труду и занятости

Регистрационный № 78/07-09

от 24 декабря 2007 г.

МОСКВА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2008-2010 годы (далее Соглашение) являются:

работники в лице их представителя - Профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации (далее - Профсоюз);

работодатели в лице их представителя - Союза нефтегазопромышленников России (далее - Работодатели).

1.2. Соглашение распространяется на организации нефтяной, газовой отраслей промышленности, трубопроводного транспорта нефти и газа, газификации и эксплуатации газового хозяйства, строительства объектов нефтегазового комплекса, по переработке газа, нефти, нефтехимической и химической промышленности, транспортировки и реализации сжиженного газа, геофизики, геологоразведки, производящие оборудование и оказывающие сервисные, транспортные, научные, проектные услуги для организаций нефтегазового комплекса.

1.3. Соглашение действует в отношении:

работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего Соглашение;

работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения;

всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в настоящем пункте.

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

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

1.6. В случае реорганизации договаривающихся сторон выполнение обязательств по Соглашению возлагается на их правопреемников.

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

2.1. Договаривающиеся стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Сотрудничать при решении вопросов экономического и социального развития организаций.

2.1.2. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организациях, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в организациях.

2.2. Работодатели обязуются:

2.2.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом организации.

2.2.2. Принимать меры, направленные на обеспечение: достойной и справедливой заработной платы, роста реальной заработной платы в соответствии с вкладом работников в конечные результаты деятельности соответствующих организаций, здоровых и безопасных условий труда, занятости работников, повышения квалификации и профессионального роста работников; корпоративных социальных гарантий, учитывающих реформирование социальной сферы.

2.2.3. Заключать коллективные договоры, соглашения.

2.2.4. При приеме на работу новых работников знакомить их с коллективным договором и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к их социально-трудовым правам и функциям.

2.3. Работники обязуются:

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

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

2.3.3. Соблюдать требования охраны труда.

2.3.4. Соблюдать дисциплину труда.

2.3.5. Бережно относиться к имуществу работодателя.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда устанавливается с 1 января 2008 года в размере не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

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

3.3. Оплата труда работников производится исходя из тарифных сеток для оплаты труда рабочих и схем должностных окладов руководителей, специалистов и служащих или Единой тарифной сетки оплаты труда для всех категорий работников организации.

3.4. По окончании года проводится индексация минимальных размеров месячных тарифных ставок (окладов) на прогнозируемое повышение индекса

потребительских цен на соответствующий год на основании данных Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации.

В соглашениях, коллективных договорах может быть принят иной порядок индексации, обеспечивающий более высокий уровень тарифных ставок (окладов).

3.5. Положения о системах оплаты труда, в том числе размерах тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера и премировании, перечень действующих в организации норм труда включаются в коллективные договоры в качестве приложений.

3.6. Удельный вес гарантированной тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы работников без учета районных коэффициентов и процентных надбавок должен составлять более 40 %.

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

Присвоение тарифных разрядов руководителям, специалистам и служащим производится с учетом Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.8. Районные коэффициенты к заработной плате и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Урала и Дальнего Востока устанавливаются в размерах, не ниже действовавших на 31 декабря 2004 г.

3.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда повышается не менее чем на 12 %, при выполнении особо тяжелых работ и работ с особо вредными условиями - не менее чем на 24% тарифной ставки (оклада) по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

3.10. Доплаты работникам, работающим в многосменном режиме, производятся в следующих размерах:

- 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену;

- 20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в вечернюю смену.

Смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным является время с 22 до 6 часов).

Смена, непосредственно предшествующая ночной при непрерывном цикле работы, считается вечерней.

Размер доплаты исчисляется за каждый час работы в вечернюю или ночную смену от тарифной ставки (оклада), включая доплаты за работу в тяжелых,

вредных и опасных условиях труда.

Доплата за работу в ночное время производится в размере 40% тарифной ставки (оклада), а работникам военизированной и сторожевой охраны – 35%.

3.11. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в порядке и размерах не менее, установленных для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

4. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режимы труда и отдыха в организациях устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

4.2. Продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период. Работникам военизированной и сторожевой охраны может устанавливаться иная продолжительность ежедневного рабочего времени с организацией внутрисменного отдыха.

4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

4.4. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на

дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

4.5. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере не менее тарифной ставки в расчете на 8-ми часовой рабочий день.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Работодатели обеспечивают:

5.1.1. Предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, прибывшим в организации по предварительным заявкам;

5.1.2. Разработку с участием выборного профсоюзного органа организации специальной программы содействия занятости, которая должна являться разделом коллективного договора;

5.1.3. Предоставление освобождающихся рабочих мест в организации в первую очередь работникам своей организации с учетом их профессий, специальностей и квалификации;

5.1.4. Прекращение найма новых работников, если производственная программа может быть обеспечена силами имеющегося персонала;

5.1.5. Предоставление работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению численности или штата работников организации, одного дня в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

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

5.1.7. Своевременное, не менее чем за три месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата и возможного расторжения трудовых договоров с работниками, сообщение в письменной форме выборному профсоюзному органу о предстоящих массовых увольнениях работников и сроках их проведения.

Массовым увольнением считается увольнение из организации по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.2. Привлечение иностранной рабочей силы производится после консультаций с профсоюзной организацией.

5.3. При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии включается представитель выборного профсоюзного органа.

5.4. В случае, если после предупреждения работников о предстоящем увольнении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по органи-

зации, соответственно увеличивается размер оплаты труда у предупрежденных об увольнении работников.

5.5. За работниками, уволенными из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) сохраняется после увольнения в течение не менее 1 года очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной организации.

5.6. Работодатели обязуются не использовать заемный труд.

В настоящем Соглашении под заемным трудом понимается предоставление агентствами занятости услуг, состоящих в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатели:

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

6.1.2. Организуют проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 569 с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

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

6.1.4. Организуют профессиональную переподготовку и предоставляют другую, не противопоказанную по состоянию здоровья, работу работникам,

имеющим медицинские противопоказания для выполнения ранее выполняемых ими работ, при наличии соответствующих свободных вакансий в организации.

6.1.5. Принимают меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, развитию корпоративных здравниц, медико-санитарных частей, здравпунктов, по оздоровлению работников за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.6. Обеспечивают бесплатно работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.7. Обеспечивают бесплатно работников на работах с вредными условиями труда молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, на работах с особо вредными условиями труда - лечебно-профилактическим питанием по установленным нормам, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

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

6.1.9. Организуют контроль за состоянием и условиями охраны труда в организациях.

Финансируют работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяют помещения, предоставляют средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивают необходимой нормативно-технической документацией, организуют согласно установленному положению обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.1.10. Обеспечивают работу уполномоченных по охране труда Профсоюза, организуют их обучение охране труда за счет средств организации в соответствии с коллективным договором, представляют им время для осуществления функций контроля.

6.1.11. Обеспечивают участие представителей профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда Профсоюза в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатели в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором обеспечивают:

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

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

при установлении инвалидности 2 группы - 5 годовых заработков;

при установлении инвалидности 3 группы - 1 годовой заработок;

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

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

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

7.1.3. Выплату единовременного пособия при выходе работника на пенсию. Порядок выплаты и размер пособия определяются в коллективном договоре.

7.1.4. Выплату материальной помощи работнику при уходе в отпуск.

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

рождения ребенка;

собственной свадьбы;

свадьбы детей;

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

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

7.1.6. Ежемесячную доплату к стипендии в размере, определяемом коллективным договором, студентам вузов, техникумов и учащимся профтехучилищ, направленным организацией на учебу, в зависимости от успеваемости.

7.1.7. Выплату единовременного пособия при расторжении с работником организации, осуществляющей свою деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, трудового договора досрочно в связи с болезнью и инвалидностью работника.

Размер и условия выплаты единовременного пособия определяются коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

7.1.8. Осуществление мер по своевременной подготовке и организации отдыха детей и подростков, оказанию финансово-экономической поддержки детским оздоровительным лагерям, сохранению материальной базы детского отдыха, не допуская сокращения обеспеченности детей работников путевками (полисами) в детские оздоровительные учреждения.

7.1.9. Предоставление работникам за счет средств организации заемных денежных средств и субсидий для приобретения и строительства жилья в соответствии с принятым в организации положением.

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

7.1.11. Компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей, а также на оплату стоимости проезда и провоза багажа при переезде в порядке и размерах не ниже, предусмотренных для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

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

8.1. Работодатели обеспечивают:

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

8.1.2. Выплату работнику (матери, отцу или другому лицу, осуществляющему уход за ребенком), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячного пособия в размере, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом.

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

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

8.1.5. Предоставление по заявлениям работников дополнительного однодневного отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в связи с Днем знаний (1 сентября) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс).

9. УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

9.1. Работодатели:

9.1.1. Включают представителей профсоюзных организаций по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.2. Предоставляют выборному профсоюзному органу информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором и настоящим Соглашением.

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

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

10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

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

10.2. Работодатели совместно с профсоюзными организациями:

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

10.2.2. Создают общественные советы (комиссии) по работе с молодежью, а также содействуют их работе, работе советов молодых специалистов и других общественных молодежных объединений в организациях.

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

10.3. Работодатели:

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

10.3.2. Обеспечивают возможность поступления на работу в организацию граждан, уволенных с военной службы или альтернативной гражданской службы, которые до призыва на военную службу или до прохождения альтернативной гражданской службы работали в данной организации, в течение трех меся-

цев после увольнения их с военной службы или альтернативной гражданской службы.

10.3.3. Оказывают материальную помощь молодым работникам, возвратившимся на работу в организации после прохождения военной службы или альтернативной гражданской службы, в размерах, определяемых коллективными договорами.

10.3.4. Предоставляют займы и субсидии молодым работникам для приобретения жилья и обзаведения домашним хозяйством в соответствии с действующими в организациях положениями.

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

10.3.6. Выплачивают процентную надбавку к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

11.1. Работодатели:

11.1.1. Обеспечивают представителей профсоюзных организаций и вышестоящих органов Профсоюза возможностью беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в организациях, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с действующим законодательством.

11.1.2. Предоставляют выборным профсоюзным органам бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого комитета и для проведения собраний работников, транспортные средства, средства связи, множительную технику и другие технические средства.

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

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

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

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

11.3. Настоящее Соглашение распространяется на выборных и штатных профсоюзных работников.

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

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

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контрольные функции за выполнением Соглашения в организациях осуществляют соответствующие выборные органы Профсоюза и Работодатели, которые вправе обратиться по существу вопроса к представителю другой стороны Соглашения.

12.2. Представители сторон, заключившие Соглашение, осуществляют проверку хода выполнения настоящего Соглашения по итогам полугодия и года и рассматривают выполнение условий Соглашения на совместных заседаниях один раз в год.

12.3. При осуществлении контроля за выполнением Соглашения представители сторон обязаны взаимно предоставлять необходимую имеющуюся информацию.

12.4. При невыполнении положений Соглашения представители сторон проводят взаимные консультации по существу представленной информации, разрабатывают предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

12.5. В случае нарушения Сторонами условий Соглашения, соответствующие представители Сторон направляют представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Соглашение вступает в силу с 1 января 2008 года и действует по 31 декабря 2010 года.

14.2. В период действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить дополнения и изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

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

14.4. Соглашение публикуется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2007 г. № 260.



Министерство здравоохранения и
социального развития Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
(РОСТРУД)

Виржевая пл., д.1, Москва, 109012
Тел.: 898-84-14 Факс 828-74-14

24.12.07 № 6371-ФЗ

На № _____ от _____

Председателю профсоюза
работников нефтяной,
газовой отраслей
промышленности и
строительства Российской
Федерации

Л.А. Миронову

Ленинский проспект,
дом 42, корпус 4,
Москва, 119119

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей
промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса
Российской Федерации на 2008-2010 годы

Роструд сообщает, что Отраслевое соглашение по организациям
нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов
нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2008-2010 годы,
зарегистрировано 24 декабря 2007 года.

Регистрационный номер № 78 /07-09.

Условия соглашения, ухудшающие положение работников по
сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными
правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Руководитель

М.А. Топилин