



ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ФЕДЕРАЛЬНОМУ ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ХИМИЧЕСКОЙ, НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ, БИОТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ И ХИМИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РФ НА 2016-2018 гг.

Вниманию руководителей организаций, специалистов юридических отделов и кадровых служб компаний химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической отраслей промышленности.

На федеральном уровне принято отраслевое тарифное соглашение, которое устанавливает дополнительные обязательства и автоматически распространяется на компании химического комплекса РФ. Для отказа от присоединения к соглашению необходимо до 20 ноября 2015 г. представить в Минтруд РФ мотивированный отказ от присоединения.

22 октября 2015 г. в Российской газете¹ было опубликовано Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ («Минтруд России») о присоединении к Федеральному отраслевому тарифному соглашению по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2016-2018 гг. («Соглашение»).

Соглашение действует в отношении:

- компаний-членов Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Российский Союз предприятий и организаций химического комплекса» («Союз работодателей»);
- компаний, не являющихся членами Союза работодателей, но уполномочивших от их имени заключить Соглашение;
- иных компаний отрасли, если такие компании не представят в Минтруд России до 20 ноября 2015 г. мотивированный отказ от присоединения к Соглашению.

Ниже приводим некоторые положения Соглашения, устанавливающие дополнительные обязательства работодателей:

- Доплата за работу в ночную и вечернюю смены устанавливается в размере не менее 40 % и 20 % тарифной ставки (оклада) соответственно (п. 5.15).
- При разработке форм и систем оплаты труда работодатель предусматривает удельный вес постоянной части в структуре заработной платы работника (тарифная ставка (оклад) с учетом доплат за условия труда, многосменный режим работы, районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями и др. доплат и надбавок, носящих постоянный характер) в размере не менее 65 процентов (п. 5.5).
- Не реже одного раза в год проводить индексацию минимальных размеров тарифных ставок (окладов) персонала в пропорциях фактического изменения величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики (Росстат) нарастающим итогом с момента предыдущей индексации (п.5.7).

¹ <http://www.rg.ru/2015/10/22/obrachenie-dok.html>

- Предоставление работникам за счет аккумулирования средств организации заемных денежных средств для приобретения и строительства жилья, дорогостоящего имущества, либо внедрение совместных с кредитными организациями программ по предоставлению ипотеки работникам на льготных условиях (п. 6.14).
- Привлечение и использование иностранной рабочей силы в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором после проведения консультаций с выборными органами территориальных организаций Росхимпрофсоюза (п.7.1.7).

В случае присоединения к Соглашению компания вправе будет воспользоваться предусмотренной ч. 2 ст. 104 Трудового кодекса РФ возможностью увеличения учетного периода для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, до 1 года (если это предусмотрено также коллективным договором) (п.4.1.4 Соглашения).

Последствия для компаний

Для компаний, которые не участвовали в заключении Соглашения (не состоят в Союзе работодателей и не уполномочивали его на заключение Соглашения), единственным способом отказаться от присоединения является направление в Минтруд России мотивированного отказа с приложением протокола консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющей работников компании (ч. 8 ст. 48 Трудового кодекса РФ).

Рекомендуем рассмотреть целесообразность присоединения к Соглашению, и в случае принятия решения об отказе от присоединения направить в Минтруд России мотивированный отказ. При этом необходимо, чтобы мотивированный отказ **поступил** в Минтруд России в течение 30 календарных дней с даты публикации – то есть **до 20.11.2015 г. включительно**.

Если мотивированный отказ не поступит в Минтруд России либо поступит позднее указанной даты, работники компании будут вправе требовать (в том числе в судебном порядке) предоставления гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с Соглашением, а органы государственной инспекции труда смогут привлекать к административной ответственности в случае невыполнения Соглашения.

Помощь консультантов

Специалисты компании Пепеляев Групп готовы оказать необходимую юридическую поддержку по вопросу оформления документов, необходимых для отказа от Соглашения, а также по иным вопросам, связанным с действием указанного Соглашения.

Контактная информация



Юлия Бороздна

Партнер, Руководитель практики
трудового и миграционного права
«Пепеляев Групп»
Тел.: +7 (495) 967-00-07
J.Borozdna@pgplaw.ru



Александр Коркин

Руководитель
Санкт-Петербургской группы
практики трудового и
миграционного права
Тел.: +7 (812) 640 60 10
A.Korokin@pgplaw.ru



Егор Лысенко

Руководитель сибирского
отделения в г. Красноярске
«Пепеляев Групп»
Тел.: +7 (391) 277-73-00
E.Lysenko@pgplaw.ru



Андрей Микулин

Руководитель
Сахалинского отделения
«Пепеляев Групп»
Тел.: +7 (4242) 321-221
a.mikulin@pgplaw.ru