

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
по предприятиям и организациям химической,  
нефтехимической, нефтеперерабатывающей,  
химико-фармацевтической отраслям  
промышленности и системы  
нефтепродуктообеспечения Республики Татарстан  
на 2014-2016 годы



КАЗАНЬ-2014

## СОДЕРЖАНИЕ:

1.	Общие положения	3
2.	Обязательства сторон	5
3.	Рабочее время и время отдыха	8
4.	Оплата труда	12
5.	Охрана труда и здоровья работников	16
6.	Трудовой договор и обеспечение занятости	19
7.	Социальные гарантии, льготы и компенсации. Социальное страхование	22
8.	Работа с молодежью	24
9.	Гарантии прав членов профсоюза и профсоюзных органов	26
10.	Порядок внесения в соглашение изменений и дополнений	29
11.	Заключительные положения	29

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение по предприятиям и организациям химической, нефтехимической, нефтеперерабатывающей, химико-фармацевтической отраслям промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Республики Татарстан (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об объединениях работодателей», законом Республики Татарстан от 26 июля 2004 года № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», а также трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, действующими на территории Российской Федерации, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан.

1.2. Целью Соглашения является:

- обеспечение защиты социальных и экономических прав и законных интересов работников,
- поддержание достойного уровня жизни, содействие организации справедливой и своевременной оплаты труда работников,
- реализация прав работника на безопасные условия труда,
- обеспечение занятости,
- стабильная и эффективная деятельность предприятий и организаций.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя - Татарстанской республиканской организации Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности (далее по тексту «Профсоюз»);

работодатели в лице их представителя - Регионального объединения работодателей «Ассоциация предприятий и предпринимателей РТ» (ОАО «Татнефтехиминвест-холдинг») (далее по тексту «Работодатель»);

Правительство в лице его представителя — Министерства промышленности и торговли Республики Татарстан (далее по тексту «Министерство»),

1.4. Стороны признают Татарстанскую республиканскую организацию Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности единственным представителем работников по заключению отраслевого Соглашения и ведут с ней переговоры, как с партнёром, на равных условиях.

1.5. Соглашение основано на договоренностях сторон, трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права и действующих на территории Российской Федерации и Республики Татарстан, а также конвенциях Международной организации труда (МОТ), ратифицированных Российской Федерацией.

1.6. Соглашение заключено на 2014-2016 годы, вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового Соглашения, но не более трёх лет.

1.7. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей, которые входят в Ассоциацию предприятий и предпринимателей РТ, ОАО «Татнефтехиминвест-холдинг», чьи первичные профсоюзные организации находятся на профсоюзном обслуживании в Татарстанской республиканской организации профсоюза работников химических отраслей промышленности.

В случае отказа работодателя присоединиться к Соглашению, руководитель республиканского органа исполнительной власти, осуществляющий функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников этого предприятия, для проведения консультаций с участием представителей сторон Соглашения.

1.8. Внесение изменений и дополнений в настоящее Соглашение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения соглашения.

1.9. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения её обязательства переходят к правопреемнику.

1.10. Стороны в пределах своих полномочий принимают на себя обязательства, закреплённые Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан.

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

В целях обеспечения стабильной эффективной деятельности предприятий и организаций химической, нефтехимической, химико-фармацевтической промышленности и системы нефтепродуктообеспечения (далее - нефтехимический комплекс) стороны настоящего Соглашения принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем организаций химического комплекса; выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических, социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.2. Проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции и снижение её себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и современных технологий.

2.3. Принимать меры для повышения доходов, обеспечения достойной жизни и деятельности работников предприятий и организаций химического комплекса.

2.4. Представлять друг другу полную и своевременную информацию и проводить взаимные консультации по вопросам социально-экономического положения организаций отрасли, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций, в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Вести целенаправленную работу по созданию в организациях здорового морально-психологического климата, развитию творческого отношения к труду, повышению эффективности и качества работы, развитию самостоятельного творчества среди работников и членов их семей, по привлечению их к систематическим занятиям физкультурой и спортом.

2.6. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организациях, принимать оперативные меры по рассмотрению возникающих коллективных трудовых споров.

2.7. Принимать меры по включению в соответствующие разделы коллективных договоров предприятий и организаций нефтехимического комплекса норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20.10.2010 г.

2.8. Направлять в Кабинет Министров РТ предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, возникающих в организациях отрасли.

2.9. Постоянно действующей комиссии, образованной в целях осуществления контроля за ходом выполнения отраслевого Соглашения, не реже одного раза в год анализировать ход его выполнения и вносить, при необходимости, обоснованные предложения по корректировке.

2.10. Способствовать достижению основных индикаторов оценки социального партнёрства на предприятиях и в организациях нефтехимического комплекса Республики Татарстан, приведённых в приложении, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

#### Министерство:

2.11. Оказывает содействие в размещении на предприятиях отрасли федерального, республиканского и городского заказов на изготовление продукции, а также своевременности оплаты за изготовленную продукцию и оказанные услуги.

2.12. Способствует эффективному управлению долями государственной собственности акционерных обществ в отрасли.

2.13. В целях повышения экономической устойчивости предприятий и организаций нефтехимического комплекса создаёт условия для развития внутриреспубликанской и межрегиональной кооперации производства.

#### Работодатель:

2.14. Признает право Профсоюза на общественный контроль и участие в деятельности предприятий по вопросам труда, занятости и социальных гарантий, в пределах, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

2.15. Обязуется заключать коллективные договоры с работниками организаций в лице их представителей - выборных

органов первичных профсоюзных организаций. При этом исходит из того, что нормы данного Соглашения являются минимальными, и не могут быть ухудшены при заключении коллективного договора либо принятии иного локального нормативного акта.

2.16. В случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством, принимает решения и издает локальные акты с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.17. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, согласно статьям 52, 53 Трудового Кодекса Российской Федерации и положениям коллективного договора организации.

#### Профсоюз:

2.18. Проводит среди членов профсоюза работу, направленную на соблюдение трудовой и технологической дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, законодательства о труде; предлагает меры по поощрению высокопроизводительного труда, принимает, совместно с работодателем, оперативные меры по предупреждению и рассмотрению коллективных трудовых споров (конфликтов).

2.19. Защищает трудовые, экономические, социальные права и профессиональные интересы работников организаций в рамках данного соглашения и коллективных договоров организаций, считая приоритетными следующие направления:

- повышение жизненного уровня работников;
- содействие повышению эффективности производства;
- обеспечение роста реальной заработной платы и своевременной ее выплаты;
- соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха;
- контроль за соблюдением работодателями, их объединениями трудового законодательства;

содействие сохранению деятельности предприятий (организаций) и трудовых коллективов.

2.20. Выступает инициатором заключения коллективных договоров в организациях, проводит через них работу в трудовых коллективах по созданию необходимых условий для повышения эффективности производства, уровня материальной обеспеченности и социальной защищённости работников.

2.21. Организует внутрипроизводственные трудовые соревнования, конкурсы профессионального мастерства и смотр-конкурсы по охране труда для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста работников.

2.22. При заключении, изменении или прекращении трудовых договоров, при необходимости, оказывает юридическую помощь работникам - членам профсоюза.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю.

#### **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.2. Режим рабочего времени в организациях устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством.

3.4. Продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) не может превышать норму рабочего времени, устанавливаемую законодательством Российской Федерации.

3.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам производится в порядке ст. 99 Трудового кодекса РФ.

- Сверхурочные работы могут выполняться только по письменному распоряжению работодателя, который принимает своевременные меры по ограничению указанных работ.

- Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд, с оплатой за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Суммарно

сверхурочные работы не должны превышать 120 часов в год для каждого работника.

- Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.
- По желанию работника сверхурочная работа, вместо повышенной оплаты, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- Конкретные размеры предоставляемых компенсаций за сверхурочную работу должны определяться коллективным договором.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не

подлежит.

3.7. По личному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель предоставляет неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится за фактически отработанное время (или фактически выполненный объем работы), в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

## ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.8. Каждому работнику предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников составляет 28 календарных дней.

3.9. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы (с вредными и (или) опасными условиями труда, ненормированным рабочим днем и др.), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления, определяются Правительством РФ и обязательно оговариваются в коллективном договоре организации.

Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.10. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность и источник финансирования закрепляются в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах, которые принимаются с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.11. В стаж, дающий право на ежегодный основной

оплачиваемый отпуск, включается время простоя не по вине работника, оформленное в установленном порядке.

3.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работнику в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.13. Работодатель обязан произвести работнику все причитающиеся ему выплаты за отпуск не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.14. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются по графику, учитывающему особенности организации и пожелания работников, утверждённому в порядке и в сроки, установленные действующим законодательством, и являющемся обязательным для исполнения.

3.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### Работодатель:

3.16. Определяет, совместно с профсоюзной организацией, коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Учитывает, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.18. Предоставляет работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работнику — единственному родителю (попечителю, опекуну), воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ежегодный отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней, в соответствии с

заключенными коллективными договорами.

В этом случае указанный отпуск, по личному заявлению соответствующего работника, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно — полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.19. Предоставляет по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

#### Профсоюз:

3.20. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками организаций.

3.21. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, их оплаты, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, предоставляемых работникам, требует устранения выявленных нарушений норм труда и отдыха работников.

## **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Системы оплаты труда, формы материального стимулирования, размеры тарифных ставок и окладов, нормы труда, положения о премировании и вознаграждении по итогам года, другие формы материального поощрения, а также доплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и работу в особых условиях труда, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, устанавливаются работодателем с учетом мотивированного мнения выборной профсоюзной организации, закрепляются в коллективных договорах и не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Все изменения условий и норм труда, действующих условий

оплаты и материального стимулирования труда производятся работодателем, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с обязательным извещением работников организации не позднее, чем за два месяца.

4.2. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

4.3. Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим производится по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.4. Размеры доплат на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются организациями самостоятельно, но не ниже предусмотренных законодательством и фиксируются в коллективных договорах (Положениях об оплате труда).

4.5. Время простоя по вине работодателя, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Размер оплаты времени простоя может быть увеличен, если это предусмотрено коллективным договором.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

#### Министерство:

4.6. Осуществляет контроль за разработкой и согласованием со сторонами Соглашения планов финансового оздоровления (бизнес-планов), в первую очередь, предприятий, имеющих задолженность по заработной плате. Контролирует соблюдение графиков погашения задолженности.

4.7. Содействует повышению требовательности к работодателям и представителям государства в акционерных обществах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы и повышению уровня её реального содержания.

4.8. Контролирует действие системы трудовых договоров с руководителями предприятий, в которых одними из основных

индикаторов оценки деятельности руководителя являются размер заработной платы на предприятии и отсутствие задолженности по ее выплате.

Работодатель:

4.9. Обязан обеспечить нормальные условия труда для выполнения работниками норм выработки.

4.10. Обеспечивает своевременную выплату заработной платы, выплачивает её два раза в месяц, в сроки, утверждаемые коллективным договором. Оплату труда производит в денежной форме, не допускает ее задолженности.

Производит ежегодную индексацию заработной платы на основе индекса потребительских цен в сроки, устанавливаемые коллективными договорами организаций.

Принимает во внимание, что рост заработной платы работников за счёт индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.11. Устанавливает тарифную ставку рабочих 1 -го разряда, занятых в нормальных условиях труда в организациях отрасли, в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения по Республике Татарстан.

4.12. Доводит уровень минимальной заработной платы (с доплатами, надбавками, премией и т.п.) работника, полностью отработавшего определенную на период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), на предприятиях и в организациях отрасли до уровня минимального потребительского бюджета на члена типовой семьи по РТ и сохраняет этот уровень в течение срока действия Соглашения.

4.13. Определяет, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации предприятия, в целях соблюдения принципов социальной справедливости и недопущения чрезмерной дифференциации в оплате труда, обоснованные соотношения в оплате труда основных профессионально-квалификационных групп работников: руководителей, специалистов, рабочих. Данные соотношения утверждаются коллективным договором.

4.14. Предусматривает, при разработке форм и систем оплаты труда, что удельный вес постоянной части в структуре заработной платы работника (тарифная ставка (оклад) с учётом доплат за условия труда, многосменный режим работы и других доплат и

надбавок, носящих постоянный характер) не должен быть ниже 65%.

4.15. Стремится довести среднюю заработную плату работников организации до уровня не ниже 4-х прожиточных минимумов трудоспособного населения Республики Татарстан и поддерживать данный показатель в течение всего срока действия Соглашения.

4.16. Предусматривает доплаты за работу в ночную и вечернюю смены в размере не менее 40 и 20 процентов тарифной ставки (оклада), соответственно. Размеры доплат фиксируются в коллективном договоре.

#### Профсоюз:

4.17. Участвует в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда; добивается роста реальной заработной платы и повышения её доли в стоимости продукции, работ, услуг; способствует созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей, в случаях и порядке, установленных законом.

4.18. Добивается от работодателя выполнения требования об индексации заработной платы с учетом изменения индекса потребительских цен, в сроки, утвержденные коллективным договором.

4.19. Осуществляет контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора и Соглашения по данному разделу; требует привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда; инициирует выдачу заработной платы, в случае её задержки свыше 15 дней, через решения комиссии по трудовым спорам.

4.20. Ведёт переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда, при необходимости обращается в органы Государственной инспекции труда в РТ с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора.

4.21. Оказывает членам профсоюза бесплатную консультативную помощь по вопросам организации и оплаты труда;

обращается в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза в целях защиты прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представляет их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

### Стороны:

5.1. Строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством.

### Министерство:

5.2. При заключении трудовых договоров с руководителями предприятий включает в них пункты об ответственности руководителя за состояние условий и охраны труда в организации.

5.3. Осуществляет контроль за проведением на каждом предприятии специальной оценки условий труда.

### Работодатель:

5.4. Включает в коллективные договоры мероприятия, направленные на повышение уровня технической и экологической безопасности, улучшение условий труда и санитарно-бытового обслуживания, предусматривает их достаточное финансирование.

5.5. Разрабатывает и обеспечивает выполнение ежегодных планов мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний на основе анализа причин их возникновения, а также предложений органов государственного надзора, технических инспекторов труда профсоюза, уполномоченных по охране труда, работников организаций по созданию здоровых и безопасных условий труда. Соглашение по выполнению указанных мероприятий ежегодно утверждается в виде приложения к коллективному договору.

5.6. Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда. Обеспечивает обязательное участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе комиссии, осуществляющей специальную оценку условий труда.

При несоответствии рабочих мест гигиеническим требованиям, совместно с первичной профсоюзной организацией, разрабатывает и реализует план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

5.7. Проводит, в случаях и порядке, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, совместно с представителями государственных органов и выборных органов первичной профсоюзной организации, расследование аварий и всех несчастных случаев на производстве.

5.8. Обеспечивает условия для выполнения функциональных обязанностей совместным комиссиям по охране труда на предприятиях и уполномоченным (доверенным) лицам профсоюза по охране труда.

Оговаривает в коллективном договоре организации порядок дополнительного стимулирования уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда.

5.9. Приводит рабочие места, связанные с работой женщин на тяжелых работах, в соответствие с предельно-допустимыми нормами, установленными Постановлением Правительства РФ от 06.02.93 №105 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную".

5.10. Обеспечивает работников, занятых в особых условиях труда, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, специальными жирами, моющими средствами в соответствии с установленными нормами за счет средств предприятия.

Добивается, совместно с государственными надзорными органами и профсоюзом, пересмотра норм выдачи спецодежды применительно к условиям труда на предприятиях отрасли, с учетом результатов специальной оценки условий труда и климатических особенностей региона.

5.11. Считает отказ работника от выполнения работ простое по вине администрации, если существует опасность причинения вреда здоровью или жизни в связи с необеспечением его в полной мере индивидуальными или коллективными средствами защиты.

5.12. Информировывает работников о факторах производственной среды, неблагоприятно влияющих на их здоровье, может привлекать, по требованию выборного органа первичной

профсоюзной организации, за счет средств предприятия, независимых экспертов для объективного обследования состояния условий труда и охраны труда, производственной санитарии.

5.13. Предоставляет работнику, при ликвидации его рабочего места вследствие нарушения законодательства по охране труда, новое рабочее место, соответствующее его квалификации, или обеспечивает его переквалификацией для перевода на другое рабочее место, с сохранением на время переобучения среднего заработка. При невозможности выполнения вышеуказанных условий, трудоустройство работника производится в соответствии с действующим законодательством.

5.14. Обеспечивает, за счет средств предприятия, прохождение работником, при поступлении на работу, обязательных предварительных и, далее, периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе, на опасных производствах - на предмет немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ.

5.15. Сохраняет и укрепляет материально-техническую базу имеющихся у организаций санаториев-профилакториев, медико-санитарных частей и других лечебно-оздоровительных учреждений, оказывает финансовое и организационное обеспечение при их лицензировании и аккредитации в соответствии с коллективными договорами — за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и (или) прибыли, остающейся в распоряжении организаций. Принимает необходимые меры по наиболее полному использованию данных объектов для оздоровления и профилактики работников и членов их семей.

5.16. Обеспечивает предоставление информации по несчастным случаям в Профсоюз для принятия участия в работе комиссии по их расследованию.

5.17. Лицам, пострадавшим на производстве от несчастных случаев или получившим профессиональные заболевания, а также семье, потерявшей кормильца в случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, могут устанавливаться дополнительные выплаты в размерах и порядке, определяемых коллективным договором.

#### Профсоюз:

5.18. Участвует в деятельности системы управления охраной труда на предприятии. Организует и обеспечивает

общественный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве и отрасли, в том числе за выполнением условий Соглашения, коллективных договоров, мероприятий по улучшению условий охраны труда, устранением причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных производственных объектах.

5.19. Участвует в работе комиссий по приемке в эксплуатацию средств производства, объектов производственного назначения.

5.20. Участвует в расследовании случаев производственного травматизма, профзаболеваний, аварий, осуществляет их анализ, участвует в разработке мероприятий по снижению их уровня, контролирует выполнение этих мероприятий.

5.21. Оказывает работникам помощь в изучении законодательства о труде, другой нормативной документации по вопросам условий и охраны труда.

5.22. Принимает участие в реализации положений республиканской Программы по охране и улучшению условий труда.

5.23. Защищает интересы работников (в том числе в судебных органах), пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание, принимает участие в расследовании несчастных случаев.

5.24. Участвует в работе комиссии, осуществляющей специальную оценку условий труда.

5.25. Обращается в Государственную инспекцию труда во внесудебном порядке, при несогласии с результатами государственной экспертизы условий труда.

## **6. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

6.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, коллективным договором предприятия и настоящим Соглашением. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

6.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными

правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективными договорами организаций.

6.3. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

Работодатель:

6.4. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

6.5. Принимает, с учетом своих производственных планов, меры по сохранению, развитию, рациональному использованию кадрового потенциала предприятий. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, в том числе при угрозе массовых увольнений, в установленном законом порядке учитывает мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в отношении членов профсоюза.

6.6. Сообщает, при выходе организации из кризисной ситуации, вводе новых производственных мощностей, об имеющихся вакансиях через средства массовой информации, доступные для населения в данной местности, в течение одного месяца. После опубликования информации принимает на работу, в случае их заинтересованности, преимущественно работников, ранее уволенных в связи с сокращением штатов и не устроившихся на другую работу.

Критерии для преимущественного обратного приема на работу, а также условия предоставляемых в зависимости от стажа работы на предприятии льгот и преимуществ, устанавливаются коллективным договором предприятия.

6.7. Не допускает, при приеме на работу, дискриминации по половому и возрастному признакам.

6.8. Предоставляет возможность, на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, женщинам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, пройти, при необходимости и с их согласия, обучение с целью повышения квалификации или переподготовки. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка других работников по получаемой специальности.

6.9. Разрабатывает, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, при временном сокращении объемов производства, мероприятия, позволяющие максимально предотвратить массовое высвобождение работников с целью недопущения роста безработицы и социальной напряженности.

6.10. Реализует меры по предотвращению массового высвобождения работников, в том числе:

временно приостанавливает найм новых работников на вакантные рабочие места;

ограничивает совмещение профессий (должностей);

- переводит работников (с их согласия) с ликвидируемых рабочих мест на вакантные рабочие места в других подразделениях предприятия, не требующих специальной профессиональной подготовки;

- организует, при необходимости, работу по профессиональной подготовке (переподготовке) высвобождаемых работников за счёт предприятия;

переводит работников, с их согласия, на режим неполного рабочего времени.

6.11. Предоставляет лицам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ, время (не менее 4-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка в течение двух месяцев для поиска нового места работы.

6.12. Не допускает увольнения по сокращению численности или штата одновременно двух работников из одной семьи.

6.13. Руководствуется в своей деятельности законодательными нормами РФ и РТ, обеспечивает, в процессе проведения реорганизационных или ликвидационных процедур, связанных с банкротством организации, предусмотренные законодательством гарантии при погашении задолженности по заработной плате и другим социальным выплатам работникам. При проведении процедуры банкротства в ликвидационную комиссию в обязательном порядке включает представителя выборного органа первичной профсоюзной организации, подписавшего коллективный договор организации. При массовом высвобождении работников соблюдает процедуру учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в отношении членов профсоюза.

6.14. Считает основным критерием массового высвобождения

работников является показатель численности увольняемых 10 % и более от списочной численности работающих на предприятии в течение 90 календарных дней.

Профсоюз:

6.15. Представляет интересы членов профсоюза при ликвидации предприятий, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых споров.

6.16. Добивается включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на:

сохранение и увеличение объемов производства, числа рабочих мест;

профессиональную подготовку (переподготовку) высвобождаемых работников, сохранение для них существующих на предприятиях социальных льгот, предоставление дополнительных (сверх установленных законодательством) льгот и компенсаций, предусматривает их финансирование.

6.17. Принимает, совместно с работодателем, при угрозе высвобождения согласованные меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановление найма, перевод на режим неполного рабочего времени и другие).

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

Работодатель:

7.1. Перечисляет, своевременно и в полном объеме, средства во внебюджетные страховые фонды (социального страхования, медицинского, пенсионного), в размерах, предусмотренных законодательством.

7.2. Оформляет, своевременно и достоверно, сведения о стаже и заработной плате работающих - для предоставления их в региональные отделения Пенсионного фонда Российской Федерации; обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на получение пенсии.

7.3. Обеспечивает деятельность создаваемых на паритетных началах комиссий по социальному страхованию, определяет своих представителей для работу в данной комиссии, а также гласность в расходовании средств социального страхования.

7.4. Сохраняет за бывшими работниками, прекратившими трудовые отношения с организацией после установления (назначения) им пенсии, ряда прав членов трудовых коллективов организаций, в которых они работали до установления (назначения) пенсии, в том числе права на пользование объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений.

7.5. Выделяет финансовые средства для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников и членов их семей.

7.6. Принимает, совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации, меры по своевременной подготовке и организации отдыха детей и подростков, по оказанию финансовой поддержки оздоровительным лагерям, по сохранению материальной базы детского отдыха, не допускает закрытия и репрофилирования детских оздоровительных учреждений.

7.7. Создает условия для проведения добровольных видов страхования (социального, пенсионного, медицинского) работников, на которых распространяется настоящее Соглашение.

7.8. Предоставляет женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц, согласно Постановлению Совета Министров Татарской ССР от 14.06.1991 №261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в Татарской ССР», с оплатой этого времени за счёт средств предприятия. Порядок предоставления и размер оплаты определяются коллективным договором.

7.9. Предоставляет работникам, в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами, следующие льготы и компенсации:

7.9.1. Дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

- рождения ребенка;
- собственной свадьбы;
- свадьбы детей;
- смерти супругов, членов семьи (детей, родителей (опекунов, попечителей), родителей супругов, родных братьев и сестёр).

Порядок, условия, оплата и продолжительность отпуска устанавливаются коллективным договором.

7.9.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск в размере одного дня в День знаний 1 сентября (2 сентября при совпадении 1 сентября с выходным днём) родителям, воспитывающим детей-

школьников младших классов (1-4 кл.).

#### Профсоюз:

7.10. Участвует в работе комиссии по социальному страхованию путём избрания туда своих представителей.

7.11. Организует, через комиссии выборного органа первичной профсоюзной организации, спортивную, физкультурно- оздоровительную, культурно-массовую работу, работу среди женщин, молодежи, ветеранов предприятия, участвует в работе общественной жилищной комиссии. Выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае необходимости.

7.12. Добивается включения в коллективные договоры пунктов, предусматривающих дополнительные льготы и гарантии для работников, предлагает меры материального и морального стимулирования, контролирует и требует безусловного исполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективными договорами.

### **8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

В целях наиболее эффективного участия молодых (до 35 лет) работников в деятельности и развитии организаций отрасли, обеспечения их профессионального роста, занятости и социальной защищенности работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

#### Стороны:

8.1. Создают совместные общественные Советы (комиссии, комитеты) по работе с молодежью в организации, Советы молодых специалистов, молодых мастеров. Заключают, при необходимости, дополнительное Соглашение по работе с молодёжью.

8.2. Разрабатывают комплексные программы по работе с молодежью и планы мероприятий по их реализации.

8.3. Проводят смотры-конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

8.4. Осуществляют моральное и материальное поощрение молодых работников, совмещающих эффективную производственную и общественную работу.

8.5. Оказывают помощь молодежи в реализации ее общественно-политических инициатив и интересов.

8.6. Предусматривают, в случаях, определенных коллективным договором, в бюджетах статьи расходов на реализацию молодежных программ, формируемых за счет средств работодателя и профсоюзной организации. Выделение средств на вышеуказанные цели осуществляется на основании смет, утвержденных молодежным Советом (комитетом) предприятия.

8.7. Определяют и закрепляют в коллективном договоре порядок и условия предоставления:

- материальной помощи молодым работникам, возвратившимся на работу в организацию после прохождения службы в рядах Вооружённых сил РФ;

- займа (долгосрочных кредитов и ссуд) молодым работникам и их семьям для приобретения (строительства) жилья, на обзаведение домашним хозяйством;

- льгот молодым работникам для обучения в высших и средних учебных заведениях в соответствии с действующим законодательством.

#### Работодатель:

8.8. Изыскивает возможность создания на предприятиях отделов по работе с молодёжью (на предприятиях численностью до пяти тысяч человек предусматривает должность специалиста по работе с молодёжью).

8.9. Способствует включению в коллективные договоры предприятий, разделов о дополнительной социальной и экономической защите молодых работников.

#### Профсоюз:

8.10. Проводит среди молодых работников - членов профсоюза работу, направленную на соблюдение трудовой и технологической дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, законодательства о труде.

8.11. Осуществляет общественный контроль и защиту прав в области труда, занятости и социальных гарантий молодым работникам, в пределах, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

8.12. Разрабатывает обязательства раздела по работе с молодёжью коллективных договоров, предлагает меры по его эффективному наполнению.

8.13. Оказывает, в случае необходимости, при заключении, изменении или прекращении трудовых договоров, юридическую помощь молодым работникам — членам профсоюза.

## **9. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

### Стороны:

9.1. Соблюдают права Профсоюза, предусмотренные действующим законодательством, нормативными актами, настоящим Соглашением, коллективными договорами организаций.

9.2. Предоставляют друг другу по запросам информацию, необходимую для коллективных переговоров. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством.

### Работодатель:

9.3. Не вмешивается в деятельность Профсоюза и его органов, не издаёт локальных нормативных актов и иных документов, ограничивающих его права и деятельность. Выполняет требования законодательства и коллективного договора о гарантиях освобождённым профсоюзным работникам и работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобождённым от основной работы.

9.4. Предоставляет бесплатно выборным органам первичных профсоюзных организаций, в соответствии с коллективным договором, для осуществления их профессиональной деятельности:

- помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением и охраной для работы самого органа и для проведения собраний членов профсоюза;

- мебель, средства внутренней и междугородней связи, оргтехнику, в том числе персональные компьютеры, а также транспортные средства;

- возможность печатать и размножать информационные материалы, необходимые для работы профсоюзных органов, пользоваться многотиражной печатью, внутренними средствами радиовещания, телекоммуникаций.

9.5. Обеспечивает беспрепятственный доступ представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций и вышестоящих органов отраслевого Профсоюза ко всем рабочим местам в организациях, в которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с действующим законодательством, а также для осуществления контроля и координации работы по оздоровлению членов профсоюза в санаториях-профилакториях, медико- санитарных частях, здравпунктах организаций.

9.6. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, в случаях, предусмотренных коллективным договором, в бесплатное пользование принадлежащие работодателю либо арендуемые им объекты соцкультбыта (базы отдыха, спортивные, досуговые и оздоровительные центры, библиотеки и т.д.), необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9.7. Перечисляет на расчётный счёт первичной профсоюзной организации, для проведения спортивной, физкультурно-оздоровительной, культурно-массовой работы, в соответствии с коллективным договором и утвержденными сметами, средства из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, в размере не менее 0,3 % фонда оплаты труда.

9.8. Обеспечивает необходимые условия для работы профсоюзных организаций, в том числе:

ежемесячное и бесплатное перечисление на счёт профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы членов профсоюза, в соответствии с коллективным договором, одновременно с выплатой заработной платы;

оплачиваемое организацией рабочее время выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для краткосрочной профсоюзной учебы и необходимой общественной работы;

предоставление работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий, прежней работы (должности), а при ее отсутствии, с письменного согласия работника, другой равноценной работы (должности) у того же работодателя;

распространение на выборных, освобожденных от производственной работы профсоюзных и других, состоящих в

штате профсоюзных организаций, работников, гарантий, льгот и денежных выплат из средств организации, установленных коллективным договором в полном объеме.

9.9. Обеспечивает, совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации, создание и работу комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в соответствии требованиями ТК РФ.

#### Профсоюз:

9.10. Способствует реализации настоящего Соглашения, принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины.

9.11. Организует ведение коллективных переговоров с администрацией, собственником или уполномоченным им органом управления по заключению коллективных договоров и контролирует их выполнение.

9.12. Добивается включения в коллективные договоры гарантий работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобождённым от основной работы, в соответствии с Конвенцией МОТ №135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971г.), ратифицированной Российской Федерацией 01 июля 2010 г.

9.13. Проводит работу по защите правовых, экономических, социальных, профессиональных интересов трудящихся и членов их семей в соответствии с действующим законодательством.

9.14. Оказывает членам профсоюза бесплатные консультации и юридическую помощь по всем вопросам, связанным с трудовыми правоотношениями.

9.15. Предоставляет членам профсоюза право бесплатно пользоваться имуществом профорганизаций, спорт- и культурным инвентарем, услугами профсоюзных библиотек, клубов, дворцов и домов культуры, спортивных сооружений, в порядке, установленном в первичной профсоюзной организации.

9.16. Не несет ответственности за невыполнение настоящего Соглашения в отношении работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профсоюз представлять их интересы.

## **10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В СОГЛАШЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

10.1. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока прекратить его действие в одностороннем порядке.

10.2. До истечения срока действия Соглашение может быть аннулировано или изменено только по взаимной договоренности сторон.

10.3. На равноправной основе, из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Министерства, работников и работодателей образуется постоянно действующая комиссия по подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между Сторонами разногласий.

10.4. При значительном изменении условий деятельности организаций в Соглашение, в период его действия, могут быть внесены дополнения и изменения. В этом случае заинтересованная Сторона письменно информирует другие стороны настоящего Соглашения о необходимости возобновления переговоров. Переговоры должны быть возобновлены не позднее 7 календарных дней со дня получения или 15 календарных дней со дня направления по почте письменной информации о необходимости возобновления переговоров.

10.5. Споры, возникающие между сторонами, заключившими настоящее Соглашение, в период его действия, разрешаются в порядке, предусмотренном законодательством.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Количество подписываемых экземпляров соответствует числу участников настоящего Соглашения, которые хранят у себя по одному оригинальному экземпляру.

11.2. В течение одного месяца с момента уведомительной регистрации в Министерстве труда, занятости и социальной защиты РТ, стороны размещают текст Соглашения на собственных Интернет-ресурсах и, размножив типографическим методом, доводят до всех работодателей организаций, на которых действуют первичные профсоюзные организации Росхимпрофсоюза в Республике Татарстан.

11.3. В период действия настоящего Соглашения, при

условии его выполнения, профсоюз не организывает и не поддерживает забастовок по вопросам, включенным в Соглашение, а работодатель воздерживается от массовых увольнений и остановов производства.

11.4. Право толкования положений настоящего Соглашения предоставлено постоянно действующей комиссии по контролю за выполнением Соглашения, созданной на паритетных началах сторонами настоящего Соглашения.

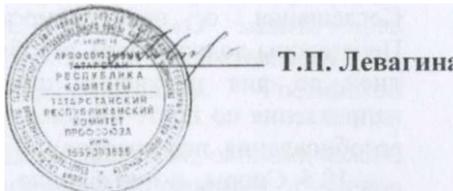
Соглашение подписано « 21 » марта 2014 года

**Заместитель Премьер-министра Республики Татарстан - министр  
Промышленности и торговли  
Республики Татарстан**



**Р.Х.Зарипов**

**Председатель  
Татарстанской республиканской  
организации Российского  
профсоюза работников химических  
отраслей промышленности**



**Т.П. Левагина**

**Вице-президент Регионального объединения работодателей «Ассоциация предприятий и предпринимателей Республики Татарстан»,  
Генеральный директор ОАО «Татнефтехиминвест-холдинг»**



**Р.С. Яруллин**

Приложение к отраслевому Соглашению  
по предприятиям и организациям  
химической, нефтехимической,  
нефтеперерабатывающей, химико-  
фармацевтической отраслям  
промышленности и системы  
нефтепродуктообеспечения Республики  
Татарстан

**ИНДИКАТОРЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО  
ПАРТНЁРСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ОРГАНИЗАЦИЯХ  
НЕФТЕХИМИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

№ п/п	Наименование индикатора	Значение индикатора, %		
		2014 год	2015 год	2016 год
1.	Численность работников на предприятиях и в организациях (по отношению к 2013 году)	100,0	100,0	100,0
2.	Темп роста средней начисленной заработной платы (по отношению к 2013 году)	101,0	105,0	108,0
3.	Доля работников отрасли, получающих заработную плату ниже МПБ на члена типовой семьи по РТ	0,35	0,3	0,2
4.	Доля работников отрасли, занятых в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам	25,0	24,0	23,0
5.	Доля рабочих мест, прошедших специальную оценку (аттестацию рабочих мест по условиям труда)	95,0	96,0	98,0