

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПАО «УФАОРГСИНТЕЗ»
на 2018-2020 гг.**

Уфа

2017

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|-----------|
| ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ..... | 3 |
| ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ | 6 |
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 7 |
| 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО | 9 |
| 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ..... | 14 |
| 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА | 15 |
| 5. ОПЛАТА ТРУДА | 18 |
| 6. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ | 21 |
| 6.1. Социальная ответственность | 21 |
| 6.2. Общие льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые в соответствии с ЛНД..... | 21 |
| 6.3. Льготы, гарантии и компенсации, направленные на материальную поддержку Работников, пострадавших при несчастных случаях на производстве по вине Работодателя, а также семей Работников, погибших на производстве | 21 |
| 6.4. Социальная поддержка Работников и членов их семьи | 23 |
| 6.5. Социальная поддержка пенсионеров..... | 27 |
| 7. ОХРАНА ТРУДА | 29 |
| 8. РАБОТА С МОЛОДЫМИ РАБОТНИКАМИ..... | 34 |
| 9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ..... | 35 |
| 10. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ | 36 |

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

ДЕТИ РАБОТНИКОВ – дети работников родные и приемные, а также находящиеся под законной опекой, попечительством работников. Дети супруга(и), состоящего(ей) с работником в официально зарегистрированном законном браке, и проживающие в семье работника, в случаях подтверждения работником отсутствия возможности оформления над детьми законной опеки, попечительства, приема.

Критерии подтверждения работником отсутствия возможности оформления над детьми законной опеки, попечительства, приема разрабатываются Комиссией по социальной защите Общества и утверждаются приказом по Обществу.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Обществе и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

КОМИССИЯ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПО ВНЕСЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – постоянно действующий орган, сформированный на паритетных началах из представителей Работников и Работодателя, полномочный разрабатывать текст проекта Коллективного договора, вносить изменения и дополнения в текст принятого Коллективного договора.

КОМПАНИЯ – группа юридических лиц различных организационно-правовых форм, включая ПАО «НК «Роснефть», в отношении которых последнее выступает в качестве основного или преобладающего (участвующего) Общества.

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ/ДОКУМЕНТ (ЛНД) – внутренний контролируемый документ установленной формы, принятый (утвержденный) в пределах компетенции уполномоченного органа управления (должностного лица) с соблюдением установленных в Компании процедур, в котором в целях многократного применения устанавливаются правила и требования ко всем аспектам деятельности Компании, в том числе работникам, процессам производства и управления, системам, технике и технологиям, для исполнения их всеми работниками Компании и другими заинтересованными лицами, на которых он распространяет свое действие в силу обязательств по добровольному применению, действующих учредительных документов и правил корпоративного управления и/или существующих договорных отношений.

МОЛОДОЙ РАБОТНИК – физическое лицо:

- 1) вступившее в трудовые отношения с Компанией и проработавшее не менее двух лет в Компании;
- 2) в возрасте до 33 лет.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – работник Общества Группы, которому присвоен статус «молодой специалист», одновременно отвечающий следующим требованиям:

- 1) является выпускником очного отделения ВУЗа, имеющего государственную аккредитацию, с квалификацией бакалавра, специалиста (инженера), магистра;
- 2) впервые поступает на работу по полученной специальности;
- 3) прошел систему конкурсного отбора и трудоустроился в Общество Группы в течение одного года со дня окончания ВУЗа (с даты выдачи диплома);
- 4) принят на должность руководителя, специалиста, служащего или по рабочей профессии (с перспективой занятия должности руководителя, специалиста,

служащего) по профильному направлению деятельности (соответствующему квалификации, указанной в дипломе) с заключением трудового договора на неопределенный срок;

5) в возрасте до 33 лет (включительно).

НЕГОСУДАРСТВЕННАЯ ПЕНСИЯ - пенсия, выплачиваемая за счет негосударственных пенсионных фондов (НПФ).

ОБЩЕСТВО – ПАО «Уфаоргсинтез».

ОСВОБОЖДЕННЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ РАБОТНИКИ - Работники, освобожденные от работы в Обществе в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган профсоюзной организации.

ОТЧЕТ О РАСХОДОВАНИИ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ – это отчет, предоставляемый Профсоюзной организацией, о расходовании денежных средств, перечисленных на счет Профсоюзной организации на культурно-массовую, спортивно-оздоровительную работу, а также иные цели в соответствии с согласованной сметой затрат.

ПЕНСИОНЕР ОБЩЕСТВА – работник, имеющий непрерывный стаж работы в Обществе, дочерних обществах ПАО «НК «Роснефть», ПАО «НК «Роснефть» не менее 5 лет, и уволившийся на пенсию из Общества по следующим основаниям:

- а) увольнение по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по старости, (п.3 части 1. ст.77 ТК РФ);
- б) увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по инвалидности (п.3 части 1 ст.77 ТК РФ), в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п.5 части 1 ст.83);
- в) увольнение по сокращению численности или штата работников организации (п. 2 части 1 ст.81 ТК РФ), если работник достиг пенсионных оснований.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ – профсоюзная организация (ее выборный орган) или иной орган, избранный Работниками для представления их интересов при проведении коллективных переговоров, заключения или изменения Коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также при необходимости представления интересов Работников в судебных органах и других инстанциях.

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ – соответствующая профсоюзная организация (первичная, объединенная), являющаяся добровольным объединением Работников, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, созданными в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

ПРОФСОЮЗНЫЙ ОРГАН – исполнительный орган Профсоюзной организации, образованный (избираемый) в соответствии с уставом Профсоюза или положением о профсоюзной организации. Профсоюзная организация может осуществлять функции Представителя работников, в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

РАБОТНИК – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с юридическим лицом (Работодателем).

РАБОТНИКИ – трудовой коллектив Общества.

РАБОТОДАТЕЛЬ – юридическое лицо (Общество), вступившее в трудовые отношения с Работником.

РУКОВОДИТЕЛИ ВЕРХНЕГО ЗВЕНА ОБЩЕСТВА (РУКОВОДИТЕЛИ ВЕРХНЕГО ЗВЕНА) – заместители генерального директора (единоличный исполнительный орган) Общества, а также работники, в трудовых договорах которых предусмотрен статус заместителя генерального директора (единоличный исполнительный орган) Общества.

САНИТАРНО - ПРОТИВОЭПИДЕМИЧЕСКИЕ (ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ) МЕРОПРИЯТИЯ – организационные, административные, инженерно-технические, медико-санитарные, ветеринарные и иные меры, направленные на устранение или уменьшение вредного воздействия на человека факторов среды обитания, предотвращение возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) и их ликвидацию.

СОВЕТ ВЕТЕРАНОВ – орган, созданный в Обществе, с целью вовлечения ветеранов Общества в решение задач трудового коллектива Общества и оказания пенсионерам Общества социальной поддержки.

СОВЕТ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – это выборный орган управления общественно-профессиональной организацией молодых специалистов, созданный в рамках ПАО «Уфаоргсинтез» с целью объединения молодых специалистов, выявления и максимально эффективного использования их потенциала. Во главе совета стоит председатель Совета молодых специалистов, которому подчиняются члены совета молодых специалистов, отвечающие за различные направления работы Совета.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – система взаимоотношений между Работниками (представителями Работников) и Работодателями, направленная на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

СТОРОНЫ – Работодатель и Работники в лице своих представителей.

ЧЛЕН ПРОФСОЮЗА – лицо (Работник; временно не работающий; пенсионер), состоящее на учете в профсоюзной организации, действующей в Обществе.

ШТАТНЫЕ РАБОТНИКИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ – Работники, находящиеся в штате профсоюзной организации.

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

ВУЗ – высшее учебное заведение.

ЖД – железнодорожный.

ЛНД – локальный нормативный Акт/документ.

НПФ – негосударственный пенсионный фонд.

ППО – Первичная профсоюзная организация.

РФ – Российская Федерация.

ФСС – Фонд социального страхования.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения между Работодателем и Работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются ПАО «Уфаоргсинтез», именуемое далее «Работодатель», в лице Генерального директора Заруцкого Сергея Алексеевича, действующего на основании Устава, и трудовой коллектив, именуемый далее «Работники», в лице ППО действующей на основании Устава о ППО.

1.3. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.4. Целью Коллективного договора является обеспечение эффективной работы Общества, обеспечение трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, законных интересов Работников.

1.5. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Работодателя и Работников, преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, а также некоторые иные вопросы.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Общества. Профсоюзная организация не несет ответственности за нарушение закрепленных настоящим Коллективным договором прав работников, не являющихся членами данной профсоюзной организации.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2018 года и действует в течение 3 (трех) лет.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.9. Стороны по обоюдному согласию вправе продлевать действие Коллективного договора на срок до трех лет в соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора по мере необходимости в него могут вноситься изменения и дополнения в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Внесение изменений осуществляется после рассмотрения и принятия решения Комиссией по заключению Коллективного договора, по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор и подписывается уполномоченными представителями сторон.

1.11. Стороны Коллективного договора обеспечивают его доведение до сведения Работников, а также выборных органов профсоюзных организаций в течение двух месяцев с момента его подписания.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, вновь принимаемых в Общество Работников до заключения с ними трудового договора.

1.13. Предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций направлено на обеспечение защиты социальных прав Работников в условиях действия рыночных отношений и распространяется на всех Работников, принятых на работу в Общество. Предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций осуществляется в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Общества на эти цели на текущий год.

1.14. При реорганизации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. При смене формы собственности Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.16. При реорганизации или смене формы собственности Работодателя любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.17. При ликвидации Общества Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей Сторон, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

1.19. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной профсоюзной организацией.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Сотрудничать на принципах социального партнерства и уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдать действующее законодательство и условия Коллективного договора.

2.1.2. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Общество в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.2. Обеспечивать Работникам права, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и Коллективным договором.

2.2.3. Ежемесячно, в соответствии со ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации и ст. 28 Федерального закона № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивать взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, на основе их письменных заявлений и перечисление на расчетный счет профсоюзной организации или другой счет указанный профсоюзной организацией.

2.2.4. Предоставить выборному органу профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые как для их собственной деятельности, так и для проведения заседаний работников, хранения нормативно-правовых документов помещения с необходимым оборудованием (оргтехникой и средствами связи, включая доступ в Интернет), мебелью, отоплением, освещением, уборкой и охраной, необходимые транспортные средства согласно Перечню, приведённому в Приложении 10.1.

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

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

2.2.6. Перечислять профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства Работников, в соответствии с согласованной сметой затрат денежные средства в размере не более 0,32 процента от фонда заработной платы списочного

состава без учета годового вознаграждения на культурно-массовую и спортивно - оздоровительную работу до 15 числа ежемесячно. Выборный орган профсоюзной организации ежеквартально, до 10-го числа месяца, предшествующего началу квартала, согласовывает с Работодателем смету затрат, а до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, предоставляет Работодателю отчет о проведенной работе и потраченных средствах.

2.2.7. Предоставлять освобожденным профсоюзным Работникам, избранным в выборный орган Профсоюзной организации, такие же гарантии, права и льготы, которыми обладают Работники Общества в соответствии с Коллективным договором. Отдельным штатным профсоюзным Работникам, список которых утверждается совместным решением профсоюзной организации и представителями Работодателя, могут предоставляться такие же гарантии, права и льготы, которыми обладают Работники Общества в соответствии с Коллективным договором.

Для реализации данной льготы Обществом могут перечисляться денежные средства на счет профсоюзной организации.

2.2.8. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, а так же по вопросам реорганизации или ликвидации Общества, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации работников, а так же по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами Общества, Коллективным договором.

2.2.9. Учитывать мнение выборного органа профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, касающиеся трудовых прав и социальной защиты работников Общества.

2.3. Представитель Работников обязуется:

Принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов и снижению социальной напряженности.

2.3.1. Проводить в трудовом коллективе работу, направленную на:

- а. создание здорового морально-психологического климата;
- б. добросовестное исполнение Работниками своих трудовых обязанностей, возложенных на них трудовыми договорами;
- в. соблюдение Работниками правил внутреннего трудового распорядка;
- г. соблюдение трудовой дисциплины;
- д. выполнение Работниками установленных норм труда;
- е. соблюдение Работниками требований по охране труда и обеспечение безопасности труда;
- ж. бережное отношение Работников к имуществу Работодателя и других Работников;
- з. обеспечение сохранения предусмотренной трудовым законодательством коммерческой, иной охраняемой законом тайны.

2.3.2. Содействовать проведению Работодателем комплекса мероприятий по совершенствованию организационной культуры, улучшению внутренних фирменных коммуникаций, укреплению духа корпоративной принадлежности, а также внедрению

единого фирменного стиля при проведении совместных с Работодателем мероприятий и акций.

2.3.3. Содействовать выявлению неэффективных рабочих мест, вносить предложения по рационализации их использования.

2.3.4. Содействовать Работодателю в повышении эффективности работы Общества, строгом соблюдении Работниками технологического режима и производственных инструкций, максимально эффективном использовании рабочего времени.

2.3.5. Отказаться от забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств по Коллективному договору.

2.3.6. Принимать участие в организации анализа состояния социально-экономического положения Работников.

2.3.7. Представлять интересы Работников (членов профсоюзной организации) при разрешении коллективных трудовых споров.

2.3.8. Обеспечить консультативную помощь по вопросам, отраженным в разделах Коллективного договора, членам профсоюзной организации.

2.3.9. Ежеквартально в срок до 25 числа месяца следующего за окончанием квартала предоставлять Работодателю отчет о расходе денежных средств, перечисленных Работодателем профсоюзной организации на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу, а также на обеспечение освобожденным профсоюзным работникам таких же гарантий, прав и льгот, которыми обладают Работники Общества в соответствии с Коллективным договором. По дополнительному запросу Работодателя к отчету должны предоставляться копии первичных учетных документов, подтверждающих данные расходы, а также возможность сверки их с оригиналами.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности.

2.4.2. Обеспечивать выполнение показателей, установленных бизнес-планом Общества, при условии полного обеспечения ресурсами, необходимыми для его выполнения.

2.4.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим рабочего времени, правила и инструкции по охране труда, промышленной и пожарной безопасности.

2.4.4. Совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и умения как самостоятельно, так и по направлению Работодателя.

2.4.5. Обеспечивать сохранение коммерческой и иной охраняемой законом тайны.

2.4.6. Способствовать повышению эффективности производства и росту производительности труда.

2.4.7. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе и уважать права друг друга.

2.4.8. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Премировать профсоюзных Работников, избранных в выборный орган Профсоюзной организации, а также отдельных штатных работников профсоюзной организации. Финансирование на премирование освобожденных профсоюзных работников производится в порядке перечисления денежных средств на счет профсоюзной организации. Финансирование на премирование не освобожденных от основной работы профсоюзных работников производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.5.2. С учетом норм Глав 37, 39 ТК РФ вносить в трудовые договоры работников, договоры о коллективной или индивидуальной материальной ответственности работников, нормы об индивидуальной (коллективной) материальной ответственности за сохранность вверенных материальных ценностей, в том числе нефтепродуктов и сопутствующих товаров.

2.5.3. За счет собственных средств производить необходимое обучение членов совместно созданных комиссий (комитетов), в том числе представителей профсоюзной организации.

2.6. Представительный орган работников имеет право:

2.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, об охране труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений Коллективного договора.

2.6.2. Оказывать информационно-методическую, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам Общества – членам профсоюзной организации.

2.7. Гарантии для членов Профсоюза:

2.7.1. Работники - члены Профсоюзной организации могут:

- а. получать консультации и юридическую помощь от профсоюзной организации по всем социально - трудовым вопросам;
- б. пользоваться имуществом Профсоюзной организации и другими льготами и услугами.

2.7.2. На Работников, входящих в состав выборного органа Профсоюзной организации, выборного органа профсоюзных организаций структурных подразделений Организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, распространяются следующие гарантии в соответствии с законодательством:

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

б. Членам выборных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, предоставляется время для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзными организациями съездов, конференций, для участия в работе выборных органов профсоюзных организаций, а также для краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы. Общее количество времени определяется по договоренности Профсоюзной организации и Работодателя.

2.7.3. На согласованных между Работодателем и Профсоюзной организацией условиях, отдельным Работникам Общества – членам Профсоюзной организации, может предоставляться время для обучения по направлениям профсоюзной деятельности, с сохранением средней заработной платы, в целях их последующего вхождения в состав выборных органов Профсоюзной организации.

2.7.4. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора Работники уполномочивают от своего имени выборный орган Профсоюзной организации начать переговоры с Работодателем (уполномоченным лицом) и заключить новый Коллективный договор либо продлить действующий на срок не более 3-х лет.

2.7.5. Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию между профсоюзным комитетом и работодателем без нарушения нормальной деятельности Общества.

2.7.6. Обеспечивать представителей Профсоюзной организации, по роду своей деятельности регулярно посещающих производственные объекты, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, установленными в Обществе для категории «Руководители и специалисты, которые по своим должностным обязанностям должны периодически посещать производственные объекты».

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами Общества.

3.2. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, действующего законодательства и Коллективным договором.

3.3. Работодатель обязуется:

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время.

4.1.1. Режим рабочего времени в Обществе определяется действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом характера производства, специфики и условий работы. Работникам, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Обществе, соответствующий режим устанавливается в трудовом договоре.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать законодательно установленных норм для соответствующих категорий Работников. Перечень категорий и профессий Работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством, прилагается к Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.1.3. Работодатель может, при необходимости, вводить суммированный учет рабочего времени, гибкий режим рабочего времени, иные режимы рабочего времени.

4.1.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

4.1.5. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе осуществляется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.6. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй Статьи 94 Трудового Кодекса Российской Федерации, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового Кодекса Российской Федерации:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

4.2. Время отдыха.

4.2.1. Всем Работникам Общества предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

4.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с действующим законодательством (Приложение 10.9).

4.2.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от трёх до шести календарных дней, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.4. Работникам дополнительно предоставляется отпуск по личному заявлению, оплачиваемый по среднему дневному заработку, в порядке, предусмотренном частью 4 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, в следующих случаях:

- а. свадьбы детей - продолжительностью два календарных дня;
- б. собственной свадьбы - продолжительностью три календарных дня;
- в. рождения ребенка - продолжительностью один календарный день;
- г. в День Знаний 1 сентября (одному из родителей или опекуну школьников 1-4 класса) - продолжительностью один календарный день. Если День Знаний приходится на воскресенье или субботу (в случаях, когда суббота является выходным днем в школе) данный дополнительный отпуск предоставляется с переносом на один (два) дня соответственно;
- д. смерти супруги, супруга, детей, родителей (в т.ч. супруга/супруги), отчима/мачехи (в т.ч. супруга/супруги), бывшего опекуна/попечителя работника, родных братьев и сестер - продолжительностью три календарных дня;
- е. в связи с призывом сына на военную службу – продолжительностью один календарный день.
- ж. женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет – продолжительностью один календарный день в год. День неиспользованного дополнительного отпуска не подлежит переносу на следующий год.

При совпадении дней дополнительного отпуска (в соответствии с подпунктами а, б, в, д, е) с выходными днями, работник имеет право, на основании личного заявления, перенести предоставляемый настоящими подпунктами дополнительный отпуск на день/дни, следующие за выходными (по согласованию с работодателем дополнительный отпуск может быть перенесен на более поздний срок, за исключением отпуска, предусмотренного подпунктом г).

В связи со смертью супруги, супруга, детей, родителей (в т.ч. супруга/супруги), отчима/мачехи, бывшего опекуна/попечителя работника, родных братьев и сестер работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 10 календарных дней или по взаимному согласию сторон может предоставляться часть ежегодного оплачиваемого отпуска с соответствующим изменением графика отпусков.

Оплата дней дополнительного отпуска, предусмотренных настоящим пунктом, осуществляется в день выплаты заработной платы за месяц, в котором отпуск был предоставлен.

4.2.5. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 18 лет, по их просьбе и при наличии возможности ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время, что учитывается при разработке графика очередных отпусков, утверждаемого в установленные сроки.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой

матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.2.6. Супругам, работающим в Обществе, по возможности, предоставляется право на одновременный уход в отпуск, что учитывается при разработке графика очередных отпусков, утверждаемого в установленные сроки.

4.2.7. Работодатель предоставляет ежегодные отпуска по утвержденным им графикам, с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации, особенностей производственно-хозяйственной деятельности структурных подразделений Общества и пожеланий Работников.

Графики отпусков составляются, утверждаются и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.2.8. Работодатель составляет график отпусков с учетом одновременного ухода в отпуск не более 12% Работников с целью обеспечения непрерывной работы структурных подразделений Организации.

4.2.9. По согласованию между Работодателем и Работником ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.2.10. Работникам, награжденным знаком «Почетный Донор России», участникам ликвидации Чернобыльской аварии и приравненным к ним лицам, отпуска предоставляются по желанию в удобное для них время. Данное право реализуется при составлении графика отпусков.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами Общества, регулирующими вопросы оплаты труда Работников.

5.2. Работодатель обязуется выплачивать каждому Работнику Общества заработную плату, которая зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.3. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. При определении месячной заработной платы Работника учитывается оплата по должностным окладам (тарифным ставкам), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.4. Порядок индексации заработной платы в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается в соответствующем ЛНД Общества, с учетом экономических возможностей Общества в пределах фонда заработной платы, утвержденного бизнес – планом Общества.

5.5. За каждый час работы в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов Работнику производится доплата в размере – 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада).

5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере от оклада (тарифа), за последующие часы - в двойном размере от оклада (тарифа). По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, при этом время отработанное сверхурочно подлежит оплате в одинарном размере, а время предоставленного дополнительно отдыха оплате не подлежит.

5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

а. Работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам - в размере двойной часовой тарифной ставки;

б. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан незамедлительно сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

5.9. 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 более 300 рублей за каждый нерабочий праздничный день. На дополнительное вознаграждение в соответствии с действующим законодательством начисляются районный коэффициент.

Работодатель обязуется:

5.10. Выплачивать районные коэффициенты.

Районный коэффициент устанавливается в порядке и размере, определенном действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением «Об оплате труда работников ПАО «Уфаоргсинтез».

5.11. Устанавливать доплаты за выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

5.12. Производить выплату причитающейся заработной платы Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Обеспечить выплату заработной платы Работникам за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчёт по заработной плате за истекший месяц осуществлять 10 числа следующего месяца.

Заработная плата вновь принятым работникам за первый месяц работы выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные в Обществе для выплаты заработной платы в размере, пропорциональном фактически отработанному в расчетном периоде времени.

5.13. Заработная плата перечисляется Работнику на его счет в Банке ВБРР (АО), с которым Работодатель взаимодействует для целей выплаты заработной платы.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк) на не предусмотренную Коллективным договором, в которую будет перечисляться заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. При этом работники несут персональную ответственность за правильность предоставления реквизитов для перевода заработной платы в кредитную организацию (банк), указанную в письменном заявлении. Организация открытия счета в выбранной работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются Работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного работником с кредитной организацией.

5.14. Осуществлять программу награждения Работников за высокие производственные показатели и особые заслуги. По решению единоличного исполнительного органа Общества в данную программу могут включаться

представители выборного органа Профсоюзной организации, а также другие работники Профсоюзной организации сверх установленных лимитов в Обществе.

5.15. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка Работников, участвующих и представляющих Общество по поручению Работодателя на корпоративных, профсоюзных и региональных мероприятиях.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Социальная ответственность

6.1.1. Работодатель совместно с выборным органом Профсоюзной организации Работников обязуется организовывать на паритетных началах работу Комиссии по социальной защите. Состав и порядок работы Комиссии по социальной защите, ее полномочия определяются Положением о комиссии по социальной защите.

6.2. Общие льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые в соответствии с ЛНД

6.2.1. Работники приобретают право на получение негосударственной пенсии в соответствии со Стандартом Компании «Негосударственное пенсионное обеспечение работников ПАО «НК «Роснефть» и Обществ Группы» и условиями заключенного с НПФ «Эволюция» договора о негосударственном пенсионном обеспечении Работников.

6.2.2. Работодатель имеет право осуществлять отдельные виды добровольного страхования Работников в порядке, предусмотренном Положением «О предоставлении медицинских услуг работникам ПАО «Уфаоргсинтез» в рамках добровольного медицинского страхования (ДМС)», в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Общества на текущий год, в том числе:

6.2.2.1. Добровольное медицинское страхование;

6.2.2.2. Добровольное страхование жизни и здоровья от несчастных случаев.

6.2.3. Работодатель имеет право организовывать ипотечное жилищное кредитование Работников Общества для улучшения их жилищных условий в соответствии с бизнес-планом и действующими в Обществе Положениями «О предоставлении работникам ОАО «НК «Роснефть» беспроцентных займов на приобретение жилых помещений при ипотечном жилищном кредитовании и «Об организации и реализации ипотечного жилищного кредитования молодых работников ОАО «НК «Роснефть».

6.3. Льготы, гарантии и компенсации, направленные на материальную поддержку Работников, пострадавших при несчастных случаях на производстве, а также семей Работников, погибших на производстве

6.3.1. Оказывать единовременную материальную помощь, а также компенсировать моральный вред работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве, либо вследствие профессиональных заболеваний:

1. При смертельном исходе:

– не более 350 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты). Единовременная материальная помощь оказывается родственникам работника;

– кроме того, компенсация морального вреда не более 10 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты). Компенсация выплачивается родственникам работника;

2. При установлении 1 группы инвалидности:

- не более 200 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты);
- кроме того, компенсация морального вреда не более 7 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты).

3. При установлении 2 группы инвалидности:

- не более 100 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты);
- кроме того, компенсация морального вреда не более 4 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты).

4. При установлении 3 группы инвалидности:

- не более 50 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты);
- кроме того, компенсация морального вреда не более 2 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты).

5. При временной утрате трудоспособности более 4-х месяцев подряд:

- не более 20 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты);
- кроме того, компенсация морального вреда не более 1,5 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты).

6. При получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности:

- не более 30 величин прожиточного минимума в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты);
- кроме того, компенсация морального вреда не более 1,0 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты).

Размер единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, учитывает выплаты по соответствующим системам добровольного страхования, применяемым в Организации.

6.3.2. Оказывать материальную помощь в пределах произведенных расходов, связанных с погребением работника, погибшего в результате несчастного случая на

производстве, трудового увечья или профзаболевания, а также в случае смерти инвалидов труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профзаболевания - по представленным копиям расходных документов, но не более 133 000 руб.

По решению комиссии по социальной защите Общества выплата может быть произведена иным лицам, фактически организовавшим погребение и предоставившим подтверждающие документы».

6.3.3. Оплачивать стоимость впервые получаемого начального профессионального образования в государственной (муниципальной) системе начального профессионального образования, а также стоимость впервые получаемого среднего профессионального или высшего профессионального образования (бакалавриат или специалитет) по очной (дневной) форме в государственных (муниципальных) учреждениях среднего профессионального или высшего профессионального образования Российской Федерации детям (в возрасте не более 21 года на момент начала обучения) Работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве - по представленным копиям расходных документов в полном размере, но не более 124 800 руб./год.

6.3.4. Ежегодно оказывать материальную помощь к международному Дню инвалидов - работникам-инвалидам, неработающим инвалидам, пострадавшим от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания и вышедшим на пенсию из Общества, в размере не более 4 400 руб.

6.3.5. По рекомендациям комиссии по социальной защите, на основании соответствующих медицинских заключений, приказом единоличного исполнительного органа Общества может производиться оплата лечения и проезда к месту лечения Работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве в рамках средств, предусмотренных соответствующими статьями утверждённого бизнес-плана. При несчастных случаях с любым исходом, происшедшим при нахождении Работника в состоянии наркотического, токсического или алкогольного опьянения (по заключению комиссии по расследованию), а также при совершении Работником противоправных действий, компенсации или материальная помощь, указанные в данном разделе, не выплачиваются.

6.3.6. В случае обращения детей работников, погибших на производстве, работодатель содействует их трудоустройству в Общество с учетом соответствия требованиям, предъявляемым к должности/профессии.

6.4. Социальная поддержка Работников и членов их семьи

6.4.1 Приобретать (с частичной оплатой работником в размере не менее 10 % , исходя из условий заключённых договоров, при наличии средств на эти цели в утверждённом бизнес-плане Общества) санаторно-курортные и оздоровительные путевки (кроме путёвок, выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов) работнику и членам его семьи (муж, жена, дети в возрасте до 18 лет включительно), находящимся на его иждивении, на лечение (оздоровление) в учреждения санаторного типа (имеющие медицинскую лицензию) при наличии медицинских показаний у работника и членов семьи, а также в оздоровительные учреждения (базы отдыха, пансионаты, оздоровительные лагеря, санаторно-оздоровительные комплексы).

На аналогичных условиях могут быть приобретены путевки в социально-оздоровительные объекты, находящиеся на балансе Общества, при наличии свободных путевок, не востребованных работниками Общества, для детей работников, обучающихся на очном отделении высшего и средне-специального учебного заведения и находящимся на иждивении родителей до момента окончания ими учебного заведения, но не позднее достижения ими 23 лет.

Получение льготной путёвки производится не чаще 1 раза в два года.

При наличии средств на эти цели в бизнес-плане, по решению единоличного исполнительного органа Общества:

- периодичность приобретения путевок в учреждения санаторного типа, входящих в периметр Компании может быть изменена до 1 раза в год. Общее количество дней отдыха за 2 года не должно превышать 36 календарных дней.
- членам семьи работника, не находящимся на иждивении могут выделяться путевки в оздоровительные учреждения и учреждения санаторного типа периметра Компании, находящиеся в регионе деятельности общества.

Приобретение путевок в местные оздоровительные учреждения, не входящие в периметр Компании (база (дом) отдыха, пансионат, оздоровительный центр, оздоровительный лагерь, спортивно – оздоровительный комплекс или иная организация, не относящаяся к системе здравоохранения и оказывающая услуги по обеспечению отдыха и оздоровления), длительностью не более двух дней производится при наличии средств на эти цели в Бизнес-плане Общества, после реализации программы санаторно-курортного и реабилитационно-восстановительного лечения. Периодичность предоставления таких путевок может быть не чаще 2 раз в год.

Право на использование данной льготы наступает у работника не ранее, чем через два года со дня начала непрерывной работы в Обществе. Порядок распределения путёвок определяется в соответствии с Положением Компании «Порядок обеспечения работников Обществ группы санаторно-курортным, реабилитационно-восстановительным лечением и оздоровлением» и приказом Общества в пределах выделяемых средств.

По решению комиссии по социальной защите Общества, санаторно-курортные и оздоровительные путевки в учреждения санаторного типа (имеющие медицинскую лицензию) могут предоставляться бесплатно работникам, которым показано санаторно-курортное или реабилитационно-восстановительное лечение по результатам периодического медицинского осмотра».

6.4.2. При наличии средств в утвержденном бизнес-плане оказывать материальную помощь Работникам 1 раз в квартал в размере не более 8 869 руб., если среднемесячный доход на одного члена семьи Работника (включая супругов, детей, родителей, родителей супругов), совместно проживающих с ним, составляет менее 1,5 прожиточных минимумов (для всего населения) в субъекте Российской Федерации, в котором проживает Работник (среднемесячный доход определяется без учета годового вознаграждения Работника). Перечень документов для выплаты материальной помощи определен в Приложении 10.2.

6.4.3. Оказывать материальную помощь не чаще 1 раза в год Работникам (в случае если оба родителя являются Работниками – одному родителю), в следующих размерах:

- а. при наличии трех несовершеннолетних детей – в размере не более 5 000 руб.;
- б. при наличии четырех и более несовершеннолетних детей – не более 8 300 руб.

6.4.4. Выплачивать одному из родителей, работающему в Обществе, при рождении (усыновлении) ребенка единовременную материальную помощь в размере не более 5 000 руб. При одновременном рождении 2-х и более детей выплата материальной помощи производится на каждого ребенка.

6.4.5. При наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес-плане, Работникам Общества, имеющих на иждивении ребенка – инвалида в возрасте до 21 года, может

оказываться на ежемесячной основе материальная помощь в размере не более 2500 руб.

6.4.6. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) к 8 марта женщинам-работникам Общества в размере не более 1 664 руб.

6.4.7. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) ко Дню защитника Отечества работникам - участникам боевых действий (локальных конфликтов), работникам, прошедшим военную службу в Вооруженных Силах СССР, Вооруженных Силах Российской Федерации, работникам, на которых распространяется действие статьи 2 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», а также относящихся к категориям лиц, указанных в статьях 2, 3 и 5 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах» в размере не более 1664 руб.

6.4.8. Выделять денежные средства (в том числе на приобретение подарков) к Новому году в размере не более 1 250 рублей Работникам на детей в возрасте до 14 лет включительно по состоянию на 31 декабря текущего года, в том числе:

- на детей Работников, погибших на производстве в результате несчастного случая по вине Работодателя;
- на детей Работников, вышедших на пенсию по инвалидности.

6.4.9. Оплачивать (организовывать) приобретение путёвок на детский отдых (полностью или частично) для детей Работников в возрасте до 15 лет включительно (находящихся на иждивении) в детско-юношеские оздоровительные лагеря (кроме путёвок, выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов) в соответствии с Положением Компании «Порядок обеспечения работников Обществ группы санаторно-курортным, реабилитационно-восстановительным лечением и оздоровлением». Льгота представляется исходя из условий заключённых договоров, при наличии средств на эти цели в утверждённом бизнес-плане Общества, исключая случаи, если ребёнок уже воспользовался в текущем году льготой по получению (частичной оплате) путёвки совместно с родителем (Работником организации) согласно пункту 6.4.1 Коллективного договора (кроме случаев совместного отдыха вместе с родителями в оздоровительных учреждениях и учреждениях санаторного типа периметра Компании, находящиеся в регионе деятельности Общества).

6.4.10. При организации детского отдыха в оздоровительных лагерях и базах отдыха, обеспечивать сопровождение проезда групп, сформированных из несовершеннолетних детей, к месту отдыха и обратно.

6.4.11. Предоставлять по письменному заявлению Работников, в соответствии с медицинским заключением, отпуска без сохранения заработной платы сроком до трех месяцев по уходу за тяжелобольными супругом, супругой, детьми, родителями (в т.ч. супруга/супруги), родными братьями и сестрами, отчимом и мачехой.

6.4.12. В случае смерти родителей (в т.ч. отчима, мачехи, бывшего опекуна/попечителя работника), мужа, жены, детей работнику выделяется материальная помощь в размере не более 26 600 руб.

6.4.13. В случае смерти Работника, не связанной с несчастным случаем на производстве, его семье оказывается материальная помощь на погребение в размере не более 30 000 руб.

По решению комиссии по социальной защите Общества выплата может быть произведена иным лицам, фактически организовавшим погребение и предоставившим подтверждающие документы.

6.4.14. Производить выплату ежемесячного пособия Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком/детьми с 1,5 лет до достижения им возраста 3-х лет, в случае, если ребёнку/детям, поставленному на соответствующий учёт в органе управления образованием муниципального органа, не предоставлено место/места в детском дошкольном учреждении по месту жительства - в размере не более 3 000 руб. При наличии у Работника 2-х и более детей в возрасте с 1,5 до 3-х лет выплата пособия производится на каждого ребенка.

6.4.15. По решению Комиссии по социальной защите Общества, работнику, имеющему ребенка до 3 лет и находящемуся в отпуске по беременности и родам, может производиться выплата в соответствии с пунктом 6.4.14. в зависимости от возраста ребенка.

6.4.16. Выделять денежные средства (в том числе на приобретение единых подарочных комплектов) ко «Дню знаний» детям Работников – первоклассникам. Стоимость одного подарочного комплекта - не более 1 600 руб.

6.4.17. Оказывать единовременную материальную помощь Работникам, впервые вступившим в брак, в размере не более 8 869 руб.

6.4.18. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением штатов, численности или ликвидации Общества, предоставляется один день в месяц для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы Работника. Конкретное время определяется Работником и его непосредственным руководителем без ущерба для производства.

6.4.19. При наличии такой возможности в Обществе, генеральный директор может принять решение об освобождении беременных женщин от работы с 10 недель беременности (раньше установленного ТК РФ срока) до ухода в отпуск по беременности и родам путем предоставления дополнительного отпуска с оплатой не превышающей 2000 руб. за один рабочий день согласно их индивидуальному графику рабочего времени но не более 100% среднедневного заработка работника.

Оплата дополнительного отпуска, предоставленного женщине с 10 недели беременности до ухода в отпуск по беременности и родам, осуществляется только за дни, являющиеся рабочими днями для работников в соответствии с трудовым законодательством и производственным календарем. В случае работы по сменному графику - за дни, являющиеся рабочими в соответствии с утвержденным графиком сменности.

При этом прием работника на временную вакансию (на время отпуска по беременности и родам), а также установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника необходимо осуществлять только со сроков наступления отпуска по беременности и родам, установленных действующим законодательством (Статья 255 ТК РФ).

6.4.20. При наличии такой возможности, предоставлять автотранспорт для организации похорон работника и пенсионера Общества.

6.4.21. Работнику, по решению комиссии по социальной защите, может быть оказана материальная помощь:

- а. в случае временной утраты трудоспособности по общему заболеванию - оплачивается не более 10 календарных дней в год. При этом, в случае временной утраты трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, а также в случае нарушения режима, выплата материальной помощи не производится;

б. в случае временной утраты трудоспособности по уходу за ребенком до 7 лет - оплачивается не более 10 календарных дней в год. При этом, в случае временной утраты трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, а также в случае нарушения режима - выплата материальной помощи не производится;

в. в случае временной утраты трудоспособности в результате полученных бытовых травм, а так же вследствие тяжелых, хронических и профессиональных заболеваний не связанных с алкогольным, наркотическим, токсическим опьянением - оплачивается не более 30 календарных дней в год. При этом, в случае временной утраты трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, а также в случае нарушения режима - выплата материальной помощи не производится;

г. в случае временной утраты трудоспособности в результате оперативного лечения и на период послеоперационной реабилитации – оплачивается не более 30 календарных дней в год;

д. в случае временной утраты трудоспособности в связи с заболеванием COVID-19, либо в связи с временным отстранением от работы граждан, контактировавших с инфекционными больными, или граждан, выявленных как бактерионосители (количество оплачиваемых дней определяется Комиссией по социальной защите Общества).

При временной утрате трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, а также в случае нарушения режима, выплата материальной помощи не производится.

В совокупности материальная помощь работнику может быть оказана не более чем за 30 календарных дней в год по любым основаниям.

В исключительных случаях, при наличии средств на эти цели в утверждённом бизнес-плане Общества, Комиссия по социальной защите может принять решение об оказании материальной помощи работнику с увеличением продолжительности дней временной утраты трудоспособности в случаях, предусмотренных подпунктом «г».

Размер материальной помощи может составлять до 100% среднего дневного заработка за период временной нетрудоспособности (не более вышеуказанных периодов в год), рассчитанного в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922. Сумма материальной помощи определяется из

расчета не более 10 000 руб. за один календарный день, но не выше разницы между дневным размером среднего дневного заработка - застрахованного лица и пособия по временной нетрудоспособности, рассчитанных в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922.

6.5. Социальная поддержка пенсионеров

6.5.1. При увольнении на пенсию впервые по любым основаниям выплачивать единовременную выплату (пособие) в связи с выходом на пенсию Работнику с непрерывным стажем работы в Обществе, дочерних обществах ПАО «НК «Роснефть», ПАО «НК «Роснефть» не менее 15 лет - в размере не более 140 000 рублей. (Приложение 10.3).

Период возможности использования данной льготы заканчивается по истечении трех месяцев с момента достижения Работником пенсионного возраста по общим основаниям в соответствии с действующим законодательством (период окончания возможности использования данной льготы может быть изменён по соглашению сторон трудового договора).

Данная льгота распространяется на генерального директора (единоличный исполнительный орган) и руководителей верхнего звена только при наличии такой нормы в их трудовых договорах.

6.5.2. Ежегодно оказывать материальную помощь ко Дню Победы – бывшим работникам - участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним категориям в размере не более одного прожиточного минимума (для всего населения) в субъекте РФ.

6.5.3. Пенсионерам, уволившимся из Общества на пенсию, которые не являются участниками корпоративной системы негосударственного пенсионного обеспечения, ежегодно оказывать материальную помощь:

а. ко Дню работника нефтяной и газовой промышленности в размере не более 830 руб.;

б. к праздникам День защитника Отечества (мужчинам), 8 Марта (женщинам) в размере не более 830 руб.;

в. ко Дню пожилого человека в размере не более 830 рублей.

6.5.4.1. Оказывать единовременную материальную помощь родственникам в случае смерти пенсионера Общества в размере не более 20 000 рублей.

По решению комиссии по социальной защите Общества выплата может быть произведена иным лицам, фактически организовавшим погребение и предоставившим подтверждающие документы.

6.5.4.2. По решению Комиссии по социальной защите пенсионеру Общества может быть оказана иная единовременная материальная помощь по семейным обстоятельствам в размере не более 20 000 руб. или предоставлены путёвки в санаторно-курортные или оздоровительные учреждения при наличии средств на эти цели в утверждённом бизнес-плане Общества на сумму не более 35 000 руб. Данная льгота предоставляется не чаще 1-го раза в год. По решению единоличного исполнительного органа (в исключительных случаях) пенсионеру, воспользовавшемуся путевкой, может быть предоставлена материальная помощь, в текущем периоде.

6.5.5. За пенсионерами, вышедшими на пенсию по старости, по решению Работодателя, может быть сохранена выданная им спецодежда и спецобувь.

6.6. Выплаты социального характера.

6.6.1. Производить иные социальные выплаты по семейным обстоятельствам в пределах средств бизнес-плана. Выплаты на эти цели производятся по рекомендации Комиссии по социальной защите Общества на основании приказа единоличного исполнительного органа в рамках лимита средств, заложенных в утверждённом бизнес-плане. *(Выплаты генеральному директору (единоличный исполнительный орган) и руководителям верхнего звена, производимые в любом размере, должны согласовываться с ПАО «НК «Роснефть». Остальным работникам должны согласовываться с ПАО «НК «Роснефть» выплаты в размере более 10 прожиточных минимумов (для всего населения) в субъекте РФ.*

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Общие положения

7.1.1. Стороны, заключившие Договор, обязуются осуществлять свою деятельность, исходя из приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности Общества.

7.1.2. Каждый Работник Общества имеет право на охрану труда и здоровья, а также на отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности и от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.1.3. Работодатель и выборный орган профсоюзной организации обязуются на паритетных началах принимать решения, обеспечивающие здоровые и безопасные условия труда, при наличии средств в утвержденном бизнес-плане на данные цели предоставлять дополнительные, не установленные законом, льготы и компенсации с учетом реальных условий труда, обеспечивать консультативной помощью по вопросам охраны труда, здоровья и экологии всех Работников Общества.

7.1.4. Работодатель и выборный орган Профсоюзной организации могут заключать Соглашение по охране труда работников. Данное Соглашение не должно противоречить действующему законодательству и Коллективному договору Общества.

7.1.5. Работники Общества за нарушения требований охраны труда, промышленной безопасности, пожарной безопасности могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать Работникам безопасность и условия труда в соответствии с их профессией и специальностью.

7.2.2. Выделять на мероприятия по охране труда средства в размере, предусмотренном утвержденным бизнес-планом Общества.

7.2.3. Обеспечивать планомерную работу, направленную на снижение воздействия вредных и опасных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму и профессиональное заболевание.

7.2.4. Обеспечивать работников за счет средств Общества, в соответствии с установленными нормами, сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, прошедших производственные испытания и получивших положительное заключение по результатам испытаний, обеспечивать за счет средств Общества их ремонт, стирку (чистку) согласно Приложению 10.4. к Коллективному договору.

7.2.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

7.2.6. Обеспечивать Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиях труда:

а. Компенсации в соответствии со Статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

б. Бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. N 45н "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов" (Приложение 10.5.). Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Порядок осуществления компенсационной выплаты устанавливается в порядке, определяемом Правительством РФ.

в. Работникам, вошедшим в Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. N 46н, выдавать лечебно-профилактическое питание, согласно Приложению 10.6.

7.2.7. Бесплатно обеспечивать мылом или моющими и обезвреживающими средствами Работников, чья работа связана с загрязнением, согласно Приложению 10.7.

7.2.8. Организовать обеспечение Работников Общества питьевой водой, соответствующей существующим нормам качества.

7.2.9. Организовывать проведение Специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства, законодательства по охране труда, иных нормативно – правовых актов с участием Представителей выборного органа профсоюзной организации. По результатам Специальной оценки условий труда Работодатель разрабатывает с выборным органом профсоюзной организации план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, обеспечивает финансирование данных мероприятий.

7.2.10. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.11. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.2.12. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.2.13. Проводить обучение и проверку знаний Работников по охране труда и оказанию первой медицинской помощи в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.2.14. Организовать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний. При несчастных случаях немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию.

7.2.15. Вести учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в Обществе, совместно с выборным органом Профсоюзной организации разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению.

7.2.16. Создавать и укреплять службы промышленной безопасности и охраны труда в Обществе, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с действующими нормами.

7.2.17. Ежегодно проводить Смотр-конкурс среди структурных подразделений Общества:

- а. по промышленной безопасности и охране труда;
- б. в области экологической безопасности.

7.2.18. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника, сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.2.19. Обеспечивать продовольственными (сухими) пайками Работников во время ликвидации аварий и их последствий в полевых условиях, если в течение смены невозможно обеспечить доставку Работников к месту нахождения столовой.

7.2.20. При наличии финансовых возможностей на эти цели Общество может организовывать предоставление Работникам горячего питания в пределах сумм, установленных на эти цели бизнес-планом Общества (в т.ч. организация столовых, комнат приема пищи). Перечень профессий и должностей, которым производится полная компенсация стоимости горячего питания, определяется Приложением 10.8.

7.2.21. Обеспечивать доставку Работников до места работы и обратно при отсутствии общественного транспорта.

7.2.22. При наличии средств на эти цели, может разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия с учетом региональных рекомендаций органов санитарно-эпидемиологического надзора.

7.2.23. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда создавать условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

Предоставлять возможность выполнения общественных обязанностей уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комитета (комиссии) по охране труда в рабочее время по обращению председателей выборных органов профсоюзных организаций с сохранением средней заработной платы.

Оказывать помощь в работе уполномоченным по охране труда выборного органа профсоюзной организации и членам комитета (комиссии) по охране труда, организовывать их обучение по охране труда за счет собственных средств, освобождать их от работы с сохранением заработной платы на время обучения.

По решению генерального директора, предоставлять уполномоченным по охране труда дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 1 день в год, по ходатайству непосредственного руководителя и председателя профкома.

7.2.24. Приглашать Представителей выборного органа Профсоюзной организации (технического инспектора труда, в случае их наличия) для участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.25. Создавать на объектах Общества систему обеспечения пожарной безопасности, направленную на предотвращение возникновения пожаров и воздействия на людей опасных факторов пожара, в том числе их вторичных проявлений, при их возникновении.

7.2.26. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин, условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

7.2.27. Оборудовать и обеспечивать объекты системами и средствами противопожарной защиты, содержать их в исправном состоянии посредством технического обслуживания, ремонта и модернизации.

7.2.28. Выделять на мероприятия по обеспечению пожарной безопасности денежные средства в размере, предусмотренные утвержденным бизнес-планом Общества.

7.2.29. Разрабатывать инструкции о мерах пожарной безопасности в соответствии с установленными требованиями и предоставлять работникам Общества для ознакомления.

7.2.30. Обучать своих работников мерам пожарной безопасности путем проведения противопожарных инструктажей и прохождения пожарно-технического минимума.

7.2.31. Организовывать работу Пожарно-технической комиссии, в целях организации и осуществления работ по предупреждению пожаров.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать на производстве требования охраны труда, промышленной безопасности, пожарной безопасности, стандартов, норм и правил, утвержденных в установленном порядке.

7.3.2. Поддерживать противопожарный режим, в том числе не допускать курения, в соответствии с распорядительными и локально-нормативными документами Общества.

7.3.3. Знать пожарную опасность технологических процессов.

7.3.4. Не допускать производства работ с применением открытого огня на территории Работодателя, без оформления в установленном порядке наряда-допуска на выполнение огневых работ.

7.3.5. Поддерживать исправное состояние и постоянную готовность к действию имеющихся средств и систем противопожарной защиты.

7.3.6. Не допускать загромождения пожарных подъездов к зданиям и сооружениям, пожарным гидрантам, а также эвакуационных путей и подступов к пожарному оборудованию.

7.3.7. В случае возникновения пожара или аварии немедленно вызывать пожарные и аварийно-спасательные формирования, принимать возможные меры по эвакуации людей и ликвидации пожара или аварии имеющимися средствами.

7.4. Представительный орган работников обязуется:

7.4.1. Отстаивать интересы и требования Работников – членов Профсоюзной организации по обеспечению безопасных и здоровых условий труда.

7.4.2. Обеспечивать постоянный контроль за выполнением Работодателем мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда на производстве и предоставлением предусмотренных льгот и компенсаций за работу во вредных и/или опасных условиях труда.

7.4.3. Участвовать в проведении ежегодного анализа общей заболеваемости Работников Общества с целью выявления неблагоприятных производственных факторов, санитарно-бытовых условий на рабочих местах и разработки рекомендаций для работодателя по обеспечению нуждающихся санаторно-курортным и профилактическим лечением.

7.4.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

7.4.5. Оказывать практическую помощь Работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.4.6. Принимать участие в разработке и согласовании планов по улучшению условий труда в Обществе.

8. РАБОТА С МОЛОДЫМИ РАБОТНИКАМИ

8.1. Работодатель обязуется:

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

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

8.2. Профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Оказывать содействие в реализации и пропаганде корпоративных программ по работе с молодыми работниками.

8.2.2. Обеспечить при выборном органе Профсоюзной организации создание молодежной комиссии с включением в нее представителей Совета молодых специалистов (при его наличии в Обществе в соответствии с Положением Компании «Организация работ с молодыми специалистами ПАО «НК «Роснефть»» № П2-03 Р-0481).

8.2.3. Оказывать всемерную помощь Совету молодых специалистов (при его наличии в Обществе в соответствии с Положением Компании «Организация работ с молодыми специалистами ПАО «НК «Роснефть»» № П2-03 Р-0481) в организации культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий.

9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

9.1. Стороны, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, а также за нарушение или невыполнение обязательств, принятых на себя Коллективным договором.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его. Стороны обязуются не реже одного раза в год проводить совместные заседания по рассмотрению итогов выполнения Коллективного договора.

9.3. Контроль выполнения данного Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством. При выявлении нарушений или невыполнения Коллективного договора Стороны обязаны не позднее, чем в двухнедельный срок, провести взаимные консультации по существу выявленных нарушений и принять решение в письменном виде.

9.4. Каждая из сторон, подписавших Коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок или договоренностей.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

- 10.1. Перечень необходимых материально-технических средств для предоставления выборному органу профсоюзной организации в бесплатное пользование (п. 2.2.4).
- 10.2. Перечень документов для выплаты материальной помощи (п. 6.4.2).
- 10.3. Инструкция по расчету непрерывного стажа Работников Общества для целей реализации пунктов Коллективного договора.
- 10.4. Перечни специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, подлежащих выдаче работникам ПАО «Уфаоргсинтез» (п. 7.2.4).
- 10.5. Перечень профессий ПАО «Уфаоргсинтез», имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов (п. 7.2.6).
- 10.6. Перечень производств, профессий и должностей ПАО «Уфаоргсинтез», работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда (п. 7.2.6).
- 10.7. Перечень должностей и профессий работников ПАО «Уфаоргсинтез», имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств (п. 7.2.7).
- 10.8. Перечень должностей, по которым производится компенсация стоимости горячего питания (п. 7.2.20).
- 10.9. Перечень профессий и должностей, которым предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством.