



PH-SERVICE

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ

Филиал в г. Губкинский

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФИЛИАЛА ООО «PH-SERVICE» в г. ГУБКИНСКИЙ
на 01.01.2022–31.12.2024 гг.**

Управление по труду и социальной защите
Администрации города Губкинского
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Дата подписания сторонами «19» 12 2021 г.
Дата регистрации «11» 01 2022 г. № 1
Дата выдачи заключения «__» ____ г.
Дата регистрации изменений
и дополнений «__» ____ г.
Начальник УТиСЗН *Александр С. Пурденков*
г. Губкинский, мкр. 10, дом 4, тел.: 3-05-26

**г. Губкинский
2021**

СОДЕРЖАНИЕ

Термины и определения.....	3
1. Общие положения.....	9
2. Социальное партнерство.....	12
3. Трудовые отношения.....	19
4. Рабочее время и время отдыха.....	20
5. Оплата труда.....	25
6. Социальная ответственность, льготы, гарантии и компенсации.....	30
7. Охрана труда.....	42
8. Работа с молодыми работниками.....	50
9. Контроль выполнения коллективного договора и ответственность сторон его реализации.....	52
10. Перечень приложений.....	53

ПРИЛОЖЕНИЕ

10.1. Перечень льгот, гарантий и компенсаций, направленных на удержание и привлечение персонала в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях.....	54
10.2. Перечень профессий и должностей, которым предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством в филиале города Губкинский.....	58
10.2.2. Перечень профессий и должностей, которым предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством в филиале в г. Губкинский.....	62
10.3. Инструкция по расчету непрерывного стажа работников филиала общества для целей реализации пунктов коллективного договора.....	64
10.4. Перечень профессий и должностей, подлежащих обеспечению сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты.....	67
10.5. Перечень отдельных категорий работников, занятых на некоторых видах работ, имеющих право на бесплатное получение молока или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока.....	72
10.6. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.....	74

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 Филиала Общества и утверждаются приказом по Обществу.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Филиале Общества 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) Филиала Общества.

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ/ДОКУМЕНТ (ЛНД) – вид внутреннего официального документа, выпущенный в виде свода однозначно понимаемых норм (правил) длительного действия, регулирующих определенные аспекты хозяйственной деятельности Филиала Общества для их обязательного исполнения работниками, на которых распространяется действие данного документа. Локальные нормативные документы утверждаются органами управления, в пределах компетенции, определенной Уставом, или для отдельных видов локальных нормативных документов уполномоченными представителями высшего руководства (топ-менеджерами).

МОЛОДОЙ РАБОТНИК – физическое лицо:

1) вступившее в трудовые отношения с ООО «РН-Сервис» и проработавшее не менее двух лет в Филиале Общества;

2) в возрасте до 33 лет.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – работник Филиала 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 Филиал Общества 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 – Общество с ограниченной ответственностью «РН-Сервис», включая обособленные подразделения (филиалы, представительства).

ОСВОБОЖДЕННЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ РАБОТНИКИ – работники, освобожденные от работы в Филиале Общества 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 ФИЛИАЛА ОБЩЕСТВА – работник, имеющий непрерывный стаж работы в Филиале Общества, дочерних Обществах ПАО «НК «Роснефть», ПАО «НК «Роснефть» не менее 5 лет, и уволившийся на пенсию из Филиала 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 ООО «РН–Сервис».

РАБОТНИКИ – трудовой коллектив ООО «РН-Сервис» в г. Губкинский.

РАБОТОДАТЕЛЬ – юридическое лицо (Филиал ООО «РН-Сервис» в г. Губкинский) вступившее в трудовые отношения с работником.

РУКОВОДИТЕЛИ ВЕРХНЕГО ЗВЕНА ФИЛИАЛА ОБЩЕСТВА, ФИЛИАЛА ОБЩЕСТВА (РУКОВОДИТЕЛИ ВЕРХНЕГО ЗВЕНА) – заместители генерального директора (единоличный исполнительный орган) Филиала Общества, директор Филиала Общества, заместители директора Филиала Общества, а также работники, в трудовых договорах которых предусмотрен статус заместителя генерального директора (единоличный исполнительный орган) Филиала Общества или заместителя директора Филиала 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 МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – это выборный орган управления общественно-профессиональной организацией молодых специалистов, созданный в рамках дочернего Филиала Общества ПАО «НК «Роснефть» 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.

ФИЛИАЛ – обособленное подразделение ООО «РН-Сервис» в г. Губкинский, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть на основании утвержденного положения о филиале.

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

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.

РКС – районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

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 Филиал Общества с ограниченной ответственностью «РН–Сервис» в г. Губкинский, именуемый далее «Работодатель», в лице представителя – директора Филиала Общества с ограниченной ответственностью «РН–Сервис» в г. Губкинский Джавадова Рината Шакировича, действующего на основании доверенности № 72 от 22 апреля 2021 года и трудовой коллектив, именуемый далее «Работники», в лице их представителя – Первичной профсоюзной организации Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, именуемой далее «Профсоюзная организация», в лице председателя Первичной Профсоюзной организации Мыльниковой Валентины Александровны, действующей на основании Устава Первичной профсоюзной организации Филиала Общества с ограниченной ответственностью «ПНГ–Капитальный ремонт скважин» и Устава Нефтегазстройпрофсоюза России.

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

1.4. Целью Коллективного договора является обеспечение эффективной работы Филиала 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 Филиала 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 01.01.2022 до 31.12.2024 и действует в течение трех лет с момента его подписания.

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.

В случае, если текст продлеваемого коллективного договора полностью соответствует редакции, ранее официально согласованной Компанией, Филиала Общества может самостоятельно принимать решение о пролонгации, без дополнительного согласования с ПАО «НК «Роснефть».

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 Филиал

Общества 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 Филиал Общества. Предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций осуществляется в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Филиала 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 Филиала 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 Филиал Общества 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.

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 ра-

боту (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией Филиала 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 0,3 процента от фонда заработной платы списочного состава без учета годового вознаграждения на культурно-массовую и спортивно – оздоровительную работу до 25 числа следующего за отчетным месяцем. 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, избранных в выборный орган Профсоюзной организации, такие же гарантии, права и льготы, которыми обладают работники Филиала 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 Филиала Общества в соответствии с Коллективным договором.

Для реализации данной льготы Филиалу Общества 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 Филиала 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 Филиала Общества, Коллективным договором.

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

ных бизнес-планом Филиала 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 Филиала 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, спортивным и другим инвентарем, услугами профсоюзных библиотек, клубов, домов и дворцов культуры, спортсооружений 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 Филиала 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 Филиала 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 Филиала 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, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия, по нормам, 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 Филиала 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 Филиала 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 вахтовый метод организации работ, суммированный учет рабочего времени, гибкий режим рабочего времени, иные режимы рабочего времени. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года. Перечень таких работников устанавливается в Положении «Правила внутреннего трудового распорядка».

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, продолжительность рабочего времени, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере 10% от месячного оклада (тарифной ставки).

4.1.7. 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 Филиала 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. (Перечень должностей работников, которым предоставляются такие отпуска, разрабатываются Филиалом Общества самостоятельно и является Приложением к Коллективному договору.)

4.2.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от трех 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;

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 перенес 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 Филиала 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 10% 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 Филиала Общества, регулирующими вопросы оплаты труда работников.

5.2. Работодатель обязуется выплачивать каждому работнику Филиала 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 об оплате труда и социальной защищенности Филиала Общества, с учетом экономических возможностей Филиала Общества в пределах фонда заработной платы, утвержденного бизнес – планом Филиала 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 сверх–

хурочно, 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) сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

в) 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 400 рублей

за каждый нерабочий праздничный день. На дополнительное вознаграждение в соответствии с действующим законодательством начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы, которые обусловлены районным регулированием оплаты труда, в том числе начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях.

Работодатель обязуется:

5.10. Выплачивать районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

Производить начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях:

а) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) в южных районах Дальнего Востока и Восточной Сибири

в) в южных районах Западной Сибири, на Урале и в Казахстане;

г) в высокогорной (не ниже 1500 м над уровнем моря), пустынной и безводной местностях.

Данные районные коэффициенты и надбавки устанавливаются в порядке и размерах, определенных действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ЛНД об оплате труда и социальной защищенности Филиала Общества.

5.11. Работникам в возрасте до 30 лет выплачивать процентную надбавку (за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Урала и Дальнего Востока) в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Урала и Дальнего Востока, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

5.12. При наличии финансовой возможности выплачивать работникам процентную надбавку (за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Урала и Дальнего Востока) в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Урала и Дальнего Востока.

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

5.14. 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 текущего месяца 30 числа текущего месяца, окончательный расчет по заработной плате за истекший месяц осуществлять 15 числа следующего месяца.

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

Заработная плата перечисляется работнику на его счет в АО «Всероссийский банк развития регионов», ПАО «Сбербанк», ФПАО «Дальневосточный банк», АО «Газпромбанк» 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.

5.15. Осуществлять программу награждения работников за высокие производственные показатели и особые заслуги.

По решению единоличного исполнительного органа Филиала Общества в данную программу могут включаться представители выборного органа Профсоюзной организации, а также другие работники Профсоюзной организации сверх установленных лимитов в Филиале Общества.

5.16. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места пункта сбора до места выполнения работы и обратно, выплачивать взамен суточных надбавку за вахтовый метод работы в размерах, установленных в локальных нормативных документах в размерах не более 635 рублей.

5.17. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка работников, участвующих и представляющих Филиала Общества 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 АО НПФ «Эволюция» договора о негосударственном пенсионном обеспечении работников.

6.2.2. Работодатель имеет право осуществлять отдельные виды добровольного страхования работников в порядке в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Филиала Общества на текущий год, в том числе:

6.2.2.1. Добровольное медицинское страхование;

6.2.2.2. Добровольное страхование от несчастных случаев.

6.2.3. Работодатель имеет право организовывать ипотечное жилищное кредитование работников Филиала Общества для улучшения их жилищных условий в соответствии с бизнес-планом и действующими Положением Компании «Предоставление работникам Компании целевых займов при ипотечном кредитовании».

6.2.4. Работодатель может осуществлять предоставление работникам образовательных займов в соответствии с Положением Компании «Предоставление работникам Обществ Группы образовательных беспроцентных займов».

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. Работодатель имеет право 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 3 081 995 рублей.

Единовременная материальная помощь оказывается родственникам работника;

2. При установлении 1 группы инвалидности:

- не более 2 315 168 рублей;

3. При установлении 2 группы инвалидности:

- не более 1 835 639 рублей.

4. При установлении 3 группы инвалидности:

- не более 1 460 504 рублей;

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

- не более 771 519 рублей.

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 Филиале Общества.

Выплаты, предусмотренные п. 6.3.1 Коллективного договора производятся Работодателем на основании заявления Работника (родственника Работника)* и Соглашения о выплате единовременной материальной помощи и компенсации морального вреда, заключаемого между Работодателем и Работником (родственником Работника) по форме приложения № ____. Выплаты производятся на условиях и в сроки, предусмотренные заключенным Соглашением.

В случае дальнейшего ухудшения состояния здоровья Работника, повлекшего возникновение оснований для произведения выплат, предусмотренных пунктами 6.3.1 Коллективного договора, размер первоначально произведенных выплат зачитывается в счет выплат по новым основаниям.

Право на получение выплат, предусмотренных п. 6.3.1 Коллективного договора возникает у Работников, одного из близких родственников Работников в случае смерти Работника, первым

* «Здесь и далее родственниками работника, имеющими право на получение выплат, признаются супруг/супруга работника, дети работника, родители работника»

обратившимся с соответствующим заявлением к Работодателю и заключившего Соглашение о выплате единовременной материальной помощи и компенсации морального вреда.

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 100 000 руб.

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

6.3.3. Оплачивать содержание в государственных (муниципальных) детских дошкольных учреждениях детей работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве – в полном размере по представленным копиям расходных документов. Содержание в ведомственных детских дошкольных учреждениях детей работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве – компенсировать по тарифам государственных (муниципальных) детских дошкольных учреждений.

6.3.4. Выделять или оплачивать 1 раз в год путевки в оздоровительные лагеря, расположенные на территории РФ, детям (до достижения ими 16-тилетнего возраста) работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве – в полном размере по представленным копиям расходных документов. Оплачивать стоимость проезда и провоза багажа в оздоровительные лагеря (по путевкам, оплаченным Филиалом Общества) по территории Российской Федерации и обратно. (Оплату производить по тарифам эконом-класса (авиа) или купе (ЖД).) (Стоимость путевок, которые могут быть оплачены в соответствии с данной льготой, определяется на общих основаниях стоимостью путевок, приобретаемых для организации отдыха детей работников Филиала Общества.)

6.3.5. Выплачивать ежемесячное пособие на содержание детей (до достижения ими 18-тилетнего возраста) работников, погибших в результате несчастного случая на производ-

стве – в размере не более 10 000 руб. второму родителю или опекуну ребенка.

6.3.6. 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 100 000 руб./год.

6.3.7. 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 Филиала Общества, в размере не более 4 500 руб.

6.3.8. По рекомендациям комиссии по социальной защите, на основании соответствующих медицинских заключений, приказом генерального директора /директора Филиала Общества может производиться оплата лечения и проезда к месту лечения работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве в рамках средств, предусмотренных соответствующими статьями утвержденного бизнес-плана.

6.3.9. При несчастных случаях с любым исходом, произошедшим 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.

6.3.10. В случае обращения детей работников, погибших на производстве, работодатель содействует их трудоустройству в Филиале Общества 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 заключенных договоров, при наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес-плане Филиала Общества) санаторно-курортные и оздоровительные путевки (кроме путевок, 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).

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

При наличии средств на эти цели в бизнес-плане, по решению единоличного исполнительного органа Филиала Общества (директора филиала): 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.

Право на использование данной льготы наступает у работника не ранее, чем через два года со дня начала непрерывной работы в Обществе. Порядок распределения путевок определяется Филиалом Общества самостоятельно в соответствии с ЛНД Филиала Общества в пределах выделяемых средств. (Филиала Общества самостоятельно разрабатывает дифференцированную систему возмещения стоимости путевок за счет средств работника в зависимости от среднемесячной заработной платы работника. Филиала Общества самостоятельно определяет необходимость приобретения путевок в учреждения санаторного типа, не входящих в периметр Компании.)

По решению Комиссии по социальной защите Филиала Общества, санаторно-курортные и оздоровительные путевки в учреждения санаторного типа (имеющие медицинскую лицензию) могут предоставляться бесплатно работникам, которым показано санаторно-курортное или реабилитацион-

но–восстановительное лечение по результатам периодического медицинского осмотра.

Приобретение санаторно–курортных и оздоровительных путевок по данному пункту Коллективного договора не относится к филиалам, осуществляющим производственную деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях информация по приобретению санаторно–курортных и оздоровительных путевок представлена в Приложении 10.1.

6.4.2. Компенсировать при переводе работника на работу в Филиал Общества из дочерних обществ ПАО «НК «Роснефть», расположенного в другой местности, следующие расходы:

а. расходы по обустройству на новом месте жительства в размере не более 12 000 руб.

б. оплату стоимости проезда (ж/д – купейный вагон, авиа – эконом–класс) работника, его супруга и каждого прибывающего с ним ребенка, находящегося на иждивении, в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам;

в. стоимость провоза багажа по фактическим расходам, но не более 30 000 руб.

В случае использования для переезда личный транспорт, компенсация расходов производится по ж/д тарифам для купейных вагонов.

6.4.3. Выплачивать одному из родителей, работающему в Обществе, при рождении (усыновлении) ребенка единовременную материальную помощь в размере не более 12 000 руб. При одновременном рождении 2–х и более детей выплата материальной помощи производится на каждого ребенка.

6.4.4. При наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес–плане, работникам Филиала Общества, имеющих на иждивении ребенка – инвалида в возрасте до 21 года, может оказываться на ежемесячной основе материальная помощь в размере не более 2 500 руб.

6.4.5. При наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес–плане, работникам – инвалидам Филиала Общества может оказываться на ежемесячной основе материальная помощь в размере не более 2 000 руб.

6.4.6. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) к 8 марта женщинам–работникам Филиала Общества в размере не более 1 000 руб.

6.4.7. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) ко Дню защитника Отечества работникам – мужчинам в размере не более 1 000 руб.

По решению генерального директора, в исключительных случаях льгота может быть предоставлена военнообязанным женщинам.

6.4.7. Выделять денежные средства (в том числе на приобретение подарков) к Новому году в размере не более 2 000 руб. работникам на детей в возрасте до 14 лет включительно по состоянию на 31 декабря текущего года, в т.ч.:

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

6.4.8. Оплачивать (организовывать) приобретение путевок на детский отдых (полностью или частично) для детей работников в возрасте до 15 лет включительно (находящихся на иждивении) в детско–юношеские оздоровительные лагеря (кроме путевок, выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов). Льгота представляется исходя из условий заключенных договоров, при наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес–плане Филиала Общества, исключая случаи, если ребенок уже воспользовался в текущем году льготой по получению (частичной оплате) путевки совместно с родителем (работником организации) согласно пункту 6.4.1, пункту 3 Приложения 10.1 к Коллективному договору (кроме случаев совместного отдыха вместе с родителями в оздоровительных учреждениях и учреждениях санаторного типа периметра Компании, находящиеся в регионе деятельности Филиала Общества).

6.4.9. 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.

6.4.10. В случае смерти родителей (в т.ч. отчима, мачехи, бывшего опекуна/попечителя работника), мужа, жены, детей работнику выделяется материальная помощь в размере не более 20 000 руб.

6.4.12. В случае смерти работника, не связанной с несчастным случаем на производстве, родственникам оказывается материальная помощь на погребение в размере не более 50 000 руб. В случае смерти работника в период вахт, Филиалом Общества могут быть оплачены расходы, связанные с доставкой умершего к месту захоронения в размере не более 25 000 руб.

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

6.4.13. Производить доплату к ежемесячному пособию работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет – в размере не более

1 500 руб. При наличии у работника 2-х и более детей в возрасте до 1,5 лет доплата производится на каждого ребенка.

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 ребенку/детям, поставленному на соответствующий учет в органе управления образованием муниципального органа, не предоставлено место/места в детском дошкольном учреждении по месту жительства – в размере не более 5 000 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.

Размер выплаты устанавливается ежегодно приказом генерального директора/директора Филиала Общества в рамках средств, предусмотренных соответствующими статьями утвержденного бизнес-плана Филиала Общества/ Филиала Общества, но не выше установленного максимального размера.

6.4.15. Выделять денежные средства (в том числе на приобретение единых подарочных комплектов) ко «Дню знаний» детям работников – первоклассникам. Стоимость одного подарочного комплекта – не более 2 500 руб.

6.4.16. Оказывать материальную помощь молодым работникам, возвратившимся на работу в Филиал Общества после прохождения военной службы, по решению Комиссии по социальной защите работников Филиала Общества в размере не более 10 000 руб.

6.4.17. Оказывать единовременную материальную помощь работникам, впервые вступившим в брак, в размере не более 8 000 руб.

Размер выплаты устанавливается ежегодно приказом генерального директора/директора Филиала Общества в рамках средств, предусмотренных соответствующими статьями утвержденного бизнес-плана Филиала Общества/Филиала Общества, но не выше установленного максимального размера.

6.4.18. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением штатов, численности или ликвидации Филиала 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 отсутствии в регламентирующих документах Филиала Общества (Коллективный договор, ЛНД) доплаты за период временной нетрудоспособности, Работнику, по решению комиссии по социальной защите, может быть оказана материальная помощь:

а) 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 Филиала Общества).

При временной утрате трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, междувахтовом отдыхе, 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 утвержденном бизнес-плане Филиала Общества, Комиссия по социальной защите может принять решение об оказании материальной помощи работнику за более продолжительный период нетрудоспособности.

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 220 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 Филиале Общества, дочерних Обществах ПАО «НК «Роснефть», ПАО «НК «Роснефть» (расчет непрерывного стажа разрабатывается Филиалом Общества самостоятельно и закрепляется в Приложении к Коллективному договору) не менее 15 лет – в размере не более 155 000 руб., не менее 25 лет – не более 320 000 руб.

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 изменен 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 3 500 руб.

6.5.3. Пенсионерам, уволившимся из Филиала 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 2 000 руб.;

б. ко Дню пожилого человека в размере не более 2 000 руб.

6.5.4. Оказывать единовременную материальную помощь родственникам в случае смерти пенсионера Филиала Общества в размере не более 10 000 рублей.

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

6.5.5. По решению Комиссии по социальной защите Филиала Общества пенсионеру Филиала Общества может быть оказана иная единовременная материальная помощь по семейным обстоятельствам в размере не более 12 500 руб. или предоставлены путевки в санаторно-курортные или оздоровительные учреждения при наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес-плане Филиала Общества. (Размер стоимости путевки – не более 25 000 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.

6.5.6. Оказывать бывшим работникам Филиала Общества – ветеранам Великой Отечественной войны, а также лицам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда», бывшим несовершеннолетним узникам концлагерей (гетто и т.п.) и труженикам тыла Великой Отечественной войны, материальную помощь для оплаты расходов на жилье и коммунальных услуг (далее ЖКХ) в следующих размерах: ветеранам Великой Отечественной войны, лицам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда», бывшим несовершеннолетним узникам концлагерей (гетто и т.п.) – 5000 рублей в месяц (после уплаты НДФЛ); труженикам тыла – 3000 рублей в месяц (после уплаты НДФЛ).

Материальная помощь может оказываться на ежемесячной либо ежеквартальной основе, исходя из фактического количества физических лиц указанных категорий на дату перечисления.

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 Филиала Общества на основании приказа единоличного исполнительного органа (директора филиала) в рамках лимита средств, заложенных в утвержденном 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 100 000 руб.

Размеры всех льгот и компенсаций устанавливаются ежегодно приказом генерального директора/директора Филиала Общества в рамках средств, предусмотренных соответствующими статьями утвержденного бизнес-плана Общества/ Филиала Общества, но не выше установленного максимального размера.

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 Филиала Общества.

7.1.2. Каждый работник Филиала 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, предусмотренными 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 Филиала 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 Филиала Общества.

7.1.5. Работники Филиала 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. Выделить на мероприятия по охране труда средства в размере, предусмотренном утвержденным бизнес-планом Филиала 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 Филиала Общества, в соответствии с установленными нормами, сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также производственные испытания в Компании получивших положительное заключение по результатам испытаний, обеспечивать за счет средств Филиала Общества их ремонт, стирку (чистку) согласно Приложению 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 условиями 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. № 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».

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена

по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.2.7. Бесплатно обеспечивать мылом или моющими и обезвреживающими средствами работников, чья работа связана с загрязнением, согласно ЛНД Филиала Общества.

7.2.8. Организовать обеспечение работников Филиала 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 Филиале Общества, 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 Филиале Общества, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с действующими нормами.

7.2.17. Ежегодно проводить Смотр–конкурс среди структурных подразделений Филиала 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. При наличии финансовых возможностей на эти цели Филиал Общества может:

- производить компенсацию (полностью или частично) стоимости горячего питания работникам производственных подразделений (кроме работников аппаратов управлений) в размере не более 77 руб. в час на одного человека (за фактически отработанное время).

- организовывать предоставление работникам горячего питания в пределах сумм, установленных на эти цели бизнес-планом Филиала Общества.

(Перечень профессий и должностей, на которых распространяется данная льгота, определяется Филиала Общества самостоятельно).

Расчет размера компенсации за 1 час производится следующим образом: произведение рекомендуемого размера стоимости питания на 1 работника (0,3 ПМ) на 12 месяцев, деленное на установленную годовую норму рабочего времени для 40-часовой рабочей недели – 1970 часов.

По согласованию с Компанией рекомендуемый размер стоимости питания может быть увеличен.)

7.2.20. Обеспечивать доставку работников до места работы и обратно при отсутствии общественного транспорта или в случаях, если количество работников, которых необходимо доставить до места работы и обратно, превышает пропускную способность общественного транспорта. (Необходимость, условия и способы организации перевозок, категории перевозимых работников определяются единоличным исполнительным органом Филиала Общества.)

7.2.21. При необходимости обеспечивать работников, работающих на отдаленных месторождениях, койко-местом в общежитиях для проживания во время междусменного отдыха. В случае объективной невозможности покинуть отдаленное месторождение (метеоусловия, невозможность предоставления транспорта, состояние здоровья работника, иная производственная необходимость) льгота предоставляется и в период междувахтового отдыха.

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 уполномочен-

ным (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 Филиала 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 Филиала Общества.

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

8. РАБОТА С МОЛОДЫМИ РАБОТНИКАМИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. В рамках обеспечения Филиала Общества высококвалифицированными специалистами международного уровня, при наличии финансовых возможностей поддерживать программы магистерской подготовки, реализуемые совместно ведущими российскими и зарубежными техническими ВУЗАМИ.

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

8.1.3. Компенсировать фактические расходы по содержанию общежития и проживанию в служебных квартирах Филиала Общества иногородних молодых специалистов, работающих в Филиале Общества, и членов их семей (муж, жена, дети). Данные выплаты производятся в соответствии с ЛНД Филиала Общества (Наименование ЛНД) с указанием конкретных сумм компенсации. (Порядок компенсации фактических расходов студентов, приглашенных для прохождения практики в Филиал Общества, закрепляется в отдельном самостоятельном распорядительном документе Филиала Общества, не связанным с Коллективным договором, за исключением случаев, когда со студентами, проходящими практику, заключается срочный трудовой договор. Таким образом, порядок возмещения расходов студентам, с которыми заключен срочный трудовой договор на период практики, может быть прописан в Коллективном договоре или в ЛНД Филиала Общества.)

8.1.4. При отсутствии мест в общежитии иногородним молодым специалистам, работающим в Филиале Общества, оплачивать проживание, либо компенсировать расходы по оплате проживания в прочих жилых помещениях (наем квартиры, проживание в гостинице), ежемесячно в размере не более 11 600 руб.

(Рекомендуемый размер компенсации 1 прожиточный минимум (для всего населения) в субъекте РФ. В случаях производственной необходимости, по согласованию с Компанией, предоставлять данную льготу молодым работникам.)

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 Филиале Общества в соответствии с Положением Компании «Организация работ с молодыми специалистами ПАО «НК «Роснефть»» № П2–ОЗ Р–0481).

8.2.3. Оказывать всемерную помощь Совету молодых специалистов (при его наличии в Филиале Общества в соответствии с Положением Компании «Организация работ с молодыми специалистами ПАО «НК «Роснефть»» № П2–ОЗ 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 взаимовыгодности, уступок или договоренностей.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

10.1. Перечень льгот, гарантий и компенсаций, направленных на удержание и привлечение персонала в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

10.2. Перечень профессий и должностей, которым предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством. (п.4.2.2.)

10.3. Инструкция по расчету непрерывного стажа работников Филиала Общества для целей реализации пунктов Коллективного договора.

10.4. Перечень профессий и должностей, подлежащих обеспечению сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты. (п. 7.2.4.)

10.5. Перечень отдельных категорий работников, занятых на некоторых видах работ, имеющих право на бесплатное получение молока или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока. (п. 7.2.6.)

10.6. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи. (п. 7.2.7.)

ПРИЛОЖЕНИЕ

10.1. Перечень льгот, гарантий и компенсаций, направленных на удержание и привлечение персонала в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях.

1. Оплачивать 1 раз в два года стоимость проезда и провоза багажа весом не более 30 кг. к месту использования отпуска (и/или лечения) по территории Российской Федерации и обратно для работников, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, их супругов, находящихся на иждивении, и детей в возрасте до 18 лет включительно, находящихся на иждивении, в том числе не проживающих в РКС, в соответствии с ЛНД Филиала Общества. Оплата проезда на детей, достигших восемнадцатилетнего возраста, но не зачисленных в высшее, средне-специальное, среднее профессиональное учебное заведение по очной форме обучения, осуществляется только в год окончания общеобразовательного учебного заведения по август месяц включительно. Если дети работников обучаются на очном отделении высшего, средне-специального, среднего профессионального учебного заведения, то в соответствии с ЛНД Филиала Общества данная льгота на детей (находящихся на иждивении) предоставляется до момента окончания учебного заведения, но не позже достижения детьми возраста 23 лет. Оплату производить по тарифам не выше эконом-класса (авиа) или купе (ЖД), в том числе работникам, использовавшим личный транспорт для проезда к месту использования отпуска – по фактическим затратам, но не выше эконом-класса (авиа).

2. Перевозить работников, работающих вахтовым методом, от пункта сбора до места организации работ и обратно за счет средств Филиала Общества в соответствии с требованиями Шаблона Компании «Типовое положение Филиала Общества группы «Вахтовый метод организации работ».

3. При наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес-плане Филиала Общества Работодатель приобретает 1 раз в 2 года (не чаще 1 раз в год для учреждений в периметре Компании) путевки в учреждения санаторного типа (имеющие медицинскую лицензию), а также в оздоровительные учреждения (базы отдыха, пансионаты, оздоровительные лагеря, санатор-

но–оздоровительные комплексы и т.п.) на следующих условиях:

3.1. С частичной оплатой работником в размере не менее 10%:

– работнику, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

– членам его семьи (муж, жена, дети в возрасте до 18 лет включительно), находящимся на его иждивении;

3.2. По решению Комиссии по социальной защите Филиала 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.

3.3. Право на использование данной льготы наступает у работника не ранее, чем через год со дня начала непрерывной работы в Филиале Общества. Порядок распределения путевок определяется Филиалом Общества самостоятельно в соответствии с ЛНД Филиала Общества.

4. Предоставлять работникам, заключившим трудовые договоры о работе в дочерних Филиалах Общества ПАО «НК «Роснефть», расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим для работы и проживания в соответствии с этими договорами из других регионов/ городов Российской Федерации, следующие гарантии и компенсации:

а) для обустройства на новом месте жительства единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на прибывающего с ним супруга и на каждого прибывающего с ним ребенка, находящегося на иждивении, в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника, но не более 30 000 руб. (размер устанавливается Филиалом Общества самостоятельно без согласования с Компанией);

б) возмещение стоимости проезда (ж/д – купейный вагон, авиа – эконом–класс) работника, его супруга и каждого прибывающего с ним ребенка, находящегося на иждивении, в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа в размере не более 20 000 руб.

При использовании для переезда личного транспорта расходы компенсируются по ж/д тарифам для купейных вагонов.

Право на получение единовременного пособия, оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа у членов семьи работника возникает при условии предоставления подтверждающих документов о регистрации по месту жительства в районе Крайнего Севера (месте расположения работодателя работника).

Право на получение единовременного пособия, оплату стоимости проезда и провоза багажа сохраняется за работником и членами его семьи (супругой (ом) на момент трудоустройства и детьми) в течение одного года со дня заключения работником трудового договора с Филиалом Общества.

Работник обязан вернуть денежные средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в Филиале Общества в районы Крайнего Севера в случае, если в течение одного года с момента трудоустройства работник уволен по собственному желанию без уважительной причины или за виновные действия, которые в соответствии с законодательством явились основанием прекращения трудового договора.

К уважительным причинам увольнения по собственному желанию относится увольнение вследствие:

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, оформленному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I и II группы.

5. Работнику, проработавшему не менее 5 лет в Филиале Общества, расположенном в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и на предприятиях, относящихся к системе ПАО НК «Роснефть», а также членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства за пределы Крайнего Севера и приравненных к нему местностей – в связи с расторжением трудового договора по определенным в соответствующем ЛНД основаниям и в пределах установленных ЛНД сроков, оплачивается по фактическим расходам стоимость проезда по территории Российской Федерации (в прямом кратчайшем направлении), стоимость провоза багажа в размере не более 15 000 руб. и стоимость перевоза 1 единицы

личного транспорта на семью в размере не более 10 000 руб.

6. При выезде работника в отпуск за границу железнодорожным, автомобильным, речным или морским видами транспорта проезд оплачивается до последнего пограничного пункта, ближайшего к месту фактического пересечения государственной границы РФ.

7. При выезде работника в отпуск за границу авиатранспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы РФ аэропорту, проезд оплачивается до аэропорта, ближайшего к месту фактического пересечения границы РФ.

8. При проведении работником или членами его семьи (с учетом установленных Коллективным договором ограничений) отпуска в нескольких местах отдыха (исключение составляют пересадки в пути) расходы возмещаются только до одного выбранного работником места и обратно (на основании заявления) по кратчайшему пути и наименьшей стоимости.

9. В соответствии со статьей 320 ТК РФ, для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

ПРИЛОЖЕНИЕ

10.2. Перечень профессий и должностей, которым предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством в филиале города Губкинский.

1. Перечень рабочих мест (либо профессий, должностей), для которых в соответствии проведенной специальной оценкой условий труда устанавливается дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней.

1.1. Цех текущего и капитального ремонта скважин»

№ п/п	Наименование категорий работников, профессий, должностей	Количество календарных дней	Основание
1	Старший мастер по сложным работам в капитальном ремонте скважин - руководитель группы	7	Акт №157 от 26.08.2019г.
2	Старший мастер по сложным работам в капитальном ремонте скважин	7	Акт №157 от 26.08.2019г.
3	Старший мастер по ремонту скважин (капитальному, подземному)	7	Акт №157 от 26.08.2019г.
4	Мастер по сложным работам в капитальном ремонте скважин	7	Акт №157 от 26.08.2019г.
5	Мастер по ремонту скважин (капитальному, подземному)	7	Акт №157 от 26.08.2019г.
6	Машинист подъемника	7	Акт №157 от 26.08.2019г.
7	Рабочие, занятые на капитальном и подземном ремонте скважин	7	Акт №157 от 26.08.2019г.
8	Электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки:		
	а) при работе в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, баках, отсеках)	14	Акт №157 от 26.08.2019г.
	б) при работе в помещениях	14	Акт №157 от 26.08.2019г.
	в) при наружных работах	7	Акт №157 от 26.08.2019г.

1.2. Ремонтно–механическая мастерская

№ п/п	Наименование категорий работников, профессий, должностей	Количество календарных дней	Основание
1	Слесарь по контрольно - измерительным приборам и автоматике	7	Акт №0602 от 07.09.2017г.
2	Слесарь по ремонту автомобилей	7	Акт №0602 от 07.09.2017г.
3	Слесарь по ремонту автомобилей (узлы и агрегаты)	7	Акт №0602 от 07.09.2017г.
4	Слесарь по топливной аппаратуре	7	Акт №0602 от 07.09.2017г.
5	Электрогазосварщик	7	Акт №0602 от 07.09.2017г.

Примечание:

1. Полный дополнительный отпуск согласно настоящему Перечню, предоставляется рабочим, руководителям, специалистам и служащим, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

В стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска указанным работникам, также включаются:

- а)** период временной нетрудоспособности;
- б)** время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года;
- в)** время выполнения государственных и общественных обязанностей.

Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается. Выплата этой компенсации может иметь место лишь при увольнении работника. Если рабочий, руководитель, специалист, служащий в рабочем году проработал во вредных условиях, предусмотренных в списке, менее 11 месяцев, то ему

дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени.

Рабочим, руководителям, специалистам и служащим, постоянно занятым в производствах с вредными условиями труда, дополнительный отпуск может быть представлен полностью и до истечения 11 месяцев, если ежегодный (основной) отпуск предоставляется авансом. В тех случаях, когда у работника право на ежегодный (основной) и дополнительный отпуск возникает в различное время, то эти отпуска предоставляются ему одновременно и полностью. При этом в стаж работы, дающий право на новый отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется раздельно как по ежегодному (основному), так и по дополнительному отпускам.

2. Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

3. По профессиям и должностям, не вошедшим в настоящий перечень, но имеющим право в соответствии с действующим законодательством на отпуск за вредные и тяжелые и особо тяжелые условия труда, отпуск предоставляется в установленном порядке, по согласованию с Филиалом Общества.

4. В счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных настоящим Перечнем, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности. При записи в Перечне «постоянно занятый» или «постоянно работающий» в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях полный рабочий день, установленный для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

5. Право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день имеют рабочие, инженерно-технические работники и служащие, профессии и должности которых предусмотрены

по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства находятся эти производства и цеха

Председатель Первичной профсоюзной организации ООО «ПНГ-Капитальный ремонт скважин»
Нефтегазстройпрофсоюза России



В.А. Мильникова

Директор филиала
ООО «РН-Сервис» в г. Губкинский



Р.Ш. Джавадов

ПРИЛОЖЕНИЕ

10.2.2. Перечень профессий и должностей, которым предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством в филиале в г. Губкинский

1. Перечень рабочих мест (либо профессий, должностей), для которых в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда устанавливается дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней.

№ п/п	Перечень рабочих мест	Основание	
		№ документа	Дата документа
1	Старший мастер по сложным работам в капитальном ремонте скважин – руководитель группы	Отчёт о проведении СОУТ	26.08.2019
2	Старший мастер по сложным работам в капитальном ремонте скважин		26.08.2019
3	Старший мастер по ремонту скважин (капитальному, подземному)		26.08.2019
4	Мастер по сложным работам в капитальном ремонте скважин		26.08.2019
5	Мастер по ремонту скважин (капитальному, подземному)		26.08.2019
6	Машинист подъемника		26.08.2019
7	Рабочие, занятые на капитальном и подземном ремонте скважин		26.08.2019
8	Электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки:		26.08.2019
	а) при работе в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, баках, отсеках)		26.08.2019
	б) при работе в помещениях	26.08.2019	
	в) при наружных работах	26.08.2019	
9	Слесарь по контрольно - измерительным приборам и автоматике	Отчёт о проведении СОУТ	07.09.2017

10	Слесарь по ремонту автомобилей	Отчёт о проведении СОУТ	07.09.2017
11	Слесарь по ремонту автомобилей (узлы и агрегаты)		07.09.2017
12	Слесарь по топливной аппаратуре		07.09.2017
13	Электрогазосварщик		07.09.2017

2. Перечень категорий работников (должностей, профессий) которым в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации устанавливаются дополнительные отпуска.

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска, в календарных днях
1	Работники, работающие в районах Крайнего Севера	24
2	Работники, работающие в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	16

Председатель Первичной профсоюзной организации ООО «ПНГ-Капитальный ремонт скважин»
Нефтегазстройпрофсоюза России

Директор филиала
ООО «РН-Сервис» в г. Губкинский



В.А. Мильникова



Р.Ш. Джавадов

ПРИЛОЖЕНИЕ

10.3. Инструкция по расчету непрерывного стажа работников филиала общества для целей реализации пунктов коллективного договора.

1. Настоящая Инструкция определяет порядок исчисления непрерывного стажа работы для целей реализации пунктов Коллективного договора (далее – Инструкция).

2. Исчисление стажа работы производится на основании трудовой книжки работника или архивных справок, подтверждающих трудовой стаж работника.

3. Расчет стажа работы производится по состоянию на дату увольнения работника, в соответствии с настоящей Инструкцией.

4. Непрерывным стажем работы, дающим право на получение работниками социальных льгот, гарантий и компенсаций в соответствии с Коллективным договором ООО «РН–Сервис», является период трудовых отношений работника в Филиале Общества (организациях), указанных в п.5. настоящей Инструкции (далее – корпоративный стаж работы), составляющий не менее 15 лет и отвечающий условиям п.п.7, 8 настоящей Инструкции.

5. Для исчисления корпоративного стажа работы учитывается время работы работника по основной работе на любых должностях/профессиях в следующих предприятиях и организациях, включая входящие в их группу, дочерние и управляемые Филиалы Общества независимо от изменений их организационно–правовой формы и наименований вследствие проведения мероприятий по реорганизации:

- ПАО «НК «Роснефть»;
- ООО «РН–Сервис»;
- Предприятия и организации, входящие в группу ОАО «ТНК– ВР Холдинг»
- Weatherford International Ltd. (произносится Вэзерфорд интернешнл лтд.);
- Предприятия и организации входящие в группу ООО «Вэ–зерфорд Холдинг (РУС)»
- Предприятия и организации входящие в группу НК «ЮКОС»

-
- ПАО АНК «Башнефть»
 - время работы на выборных должностях в профсоюзных органах, в первичных профсоюзных организациях, перечисленных в настоящем пункте Филиалах Обществ.

6. В случае сомнения об отнесении корпоративного стажа к предприятиям, организациям, указанным в пункте 5 настоящей инструкции, комиссии ООО «РН–Сервис» по социальной защите, оставляют за собой право направлять запросы в архивы с целью подтверждения корпоративного стажа работы работника.

7. Непрерывным корпоративным стажем в указанных в п.5 настоящей инструкции Филиала Общества (организациях) для целей настоящей Инструкции считается стаж работы при отсутствии:

- перерывов в трудовых отношениях сроком более 30 календарных дней подряд;
- трудовых отношений в указанный период перерыва трудовой деятельности 30 календарных дней с иными, не указанными в п.5 настоящей Инструкции, Филиала Обществами (организациями).

8. Указанный корпоративный непрерывный стаж должен непосредственно предшествовать увольнению, при котором у работника возникает право на единовременное выходное пособие в соответствии с Коллективным договором ООО «РН–Сервис».

9. В случаях увольнения работников из указанных в п.5 настоящей инструкции обществ (организаций) и последующем приеме их на работу в указанные Филиала Общества (организации), стаж работы сохраняется, если перерыв между днем увольнения и днем приема не превысил 30 календарных дней. При этом перерыв в работе в непрерывный стаж работы не засчитывается.

10. Комиссия по социальной защите ООО «РН–Сервис» в отдельных случаях, с учетом фактических обстоятельств, вправе рассматривать вопросы и принимать решение, в порядке исключения, о праве работника на выплату едино–

временного пособия при наличии перерывов в указанном непрерывном стаже работы более 30 календарных дней (при отсутствии трудовых отношений с другими работодателями) по причинам, которые Комиссия признает уважительными.

Председатель Первичной профсоюзной организации ООО «ПНГ-Капитальный ремонт скважин»
Нефтегазстройпрофсоюза России

Директор филиала
ООО «РН-Сервис» в г. Губкинский


В.А. Мыльникова


Р.Ш. Джавадов

ПРИЛОЖЕНИЕ

10.4. Перечень профессий и должностей, подлежащих обеспечению сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты.

1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников Филиала Общества (далее по тексту «Нормы...») разработаны в соответствии с «Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н.

2. Работникам профессий, которым настоящими Нормами предусмотрена выдача 1 костюма зимнего и 1 костюма летнего могут выдаваться соответственно по 2 костюма одновременно с увеличением срока носки в 2 раза.

3. Работникам всех профессий и должностей, привлекаемым к работам по ликвидации разливов нефти и нефтепродуктов, могут выдаваться дополнительно к специальной одежде, специальной обуви и др. СИЗ, предусмотренных настоящими Нормами, костюм из смесовых тканей для защиты от нефти и нефтепродуктов или комбинезон для защиты от токсичных веществ и пылей из нетканых материалов со сроком носки «до износа».

4. Работникам совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемой им спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты по основной профессии, дополнительно выдаются, в зависимости от выполняемых работ, и другие виды спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, предусмотренные настоящими Нормами, а также в зависимости от условий труда производится замена одних видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты другими видами.

5. Работникам, выполняющим работы в заболоченной местности, вместо сапог резиновых могут быть выданы сапоги резиновые болотные (рыбацкие) с тем же сроком носки.

6. В отдельных случаях с учетом особенностей производства и по согласованию с государственным инспектором по охране труда, профсоюзным комитетом один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных настоящими Нормами, может быть заменен другим, обеспечивающим полную защиту работника от опасных и вредных производственных факторов.

7. Ученики любых форм обучения и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения) обеспечиваются дежурной специальной одеждой.

8. Работники, временно выполняющие работу по профессии или должности, которым настоящими Нормами предусмотрена выдача специальной обуви и прочих СИЗ, на период выполнения этой работы выдается специальная одежда, специальная обувь и прочие СИЗ в порядке, установленном в Филиале Общества.

9. Срок носки защитной каски может корректироваться на основании технических условий, установленных заводом – изготовителем.

10. Предусмотренные настоящими Нормами костюм летний ИТР и костюм зимний ИТР в случае их отсутствия на складе могут быть заменены на костюм летний ПДК и костюм зимний ПДК соответственно.

11. В зависимости от характера выполняемых работ работникам дополнительно могут выдаваться противогаз, очки защитные, наушники противошумные, если они не предусмотрены настоящими Нормами.

12. Сроки пользования специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. В сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается время ее хранения в теплое время года.

13. Работникам всех профессий и должностей, занятым на работах во взрывопожароопасных условиях, должна выдаваться специальная одежда, изготовленная из ткани и материалов с антистатическими свойствами.

14. Работникам основных профессий, которым настоящими Нормами предусмотрена выдача одного костюма, могут выдаваться два костюма с увеличением срока носки в два раза. При выдаче одновременно двух костюмов спецодежды удвоенный срок носки распространяется на оба костюма. Если по каким либо причинам второй костюм спецодежды не выдан одновременно, то удвоенные сроки носки распространяются только на второй костюм спецодежды.

15. При выдаче работникам ботинок кожаных утепленных или сапог утепленных и валенок, срок их носки увеличивается в два раза. Если две пары утепленной обуви выданы одновременно, удвоенный срок носки распространяется на первую и на вторую пару спецобуви.

16. Если по каким – либо причинам выдана только одна пара спецобуви, то удвоенные сроки носки распространяются только на вторую пару спецобуви.

17. Срок носки предусмотренных настоящими Нормами очков защитных, комбинезона для защиты от токсичных веществ из нетканых материалов, установленный «до износа», должен быть равен 1 (одному) году.

18. Работникам всех профессий и должностей, привлекаемым к работам по ликвидации разливов нефти на месторождениях, могут выдаваться сверх средств индивидуальной защиты, предусмотренных настоящими Нормами, костюм из смесовых тканей для защиты от нефти и нефтепродуктов или комбинезон для защиты от токсичных веществ из нетканых материалов со сроком носки «до износа».

19. Руководителям и специалистам, обязанным по роду своей работы периодически посещать производственные цеха и участки, могут выдаваться дежурные спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, как и для работников соответствующих производств, предусмотренных настоящими Нормами.

20. Работникам всех профессий и должностей выдают перчатки типа «Хайкрон», «Неокс», «Хайлайт», «Гладиатор» или «Хайфлекс» как перчатки с полимерным покрытием; перчатки типа «Экстра», «Бай Калор», «Универсал», «Эконохенс»,

«Конформ» как перчатки резиновые; перчатки типа «Солвекс», «Неотоп», «Тач Таф» как перчатки из полимерных материалов; перчатки типа «Винтер Манки Грипп», «Сибирь» как перчатки с защитным покрытием, нефтеморозостойкие; перчатки типа «Крузейдер Флекс», «Меркури» как перчатки синтетические вязанные для защиты от пониженных температур; перчатки типа «Виброгард» как перчатки антивибрационные; нарукавники типа ВСБ8НС как нарукавники из полимерных материалов; фартук типа ПВХ45Г или ПВХ45В как фартуки из полимерных материалов со сроками носки предусмотренными настоящими Нормами для соответствующих средств индивидуальной защиты.

21. Работникам, выполняющим работу в районах, где в весенне–летний период наблюдается массовый лет кровососущих насекомых или где имеется опасность заражения клещевым энцефалитом, дополнительно к специальной одежде, специальной обуви, предусмотренным настоящими Нормами, выдаются:

- костюм противэнцефалитный со сроком носки 3 года, если такая выдача не предусмотрена настоящими Нормами;

22. набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки в количестве не менее 400 мл, аэрозоль для защиты от клещей в количестве не менее 100 мл, средство после укусов (бальзам) – не менее 100 мл на период массового лета кровососущих насекомых.

23. Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные кремы гидрофильного и гидрофобного действия, очищающие пасты, регенерирующие и восстанавливающие кремы в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации

24. Работникам, занятым на наружных работах зимой, может выдаваться защитный крем от низких температур и ветра в количестве 100 мл (1 тубик) на 1 месяц.

25. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников может производиться замена костюма для защиты от воды из синтетической ткани

с пленочным покрытием, предусмотренного настоящими Нормами, на плащ для защиты от воды с тем же сроком носки.

Полный перечень профессий и должностей, подлежащих обеспечению сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты разрабатывается каждым Филиалом Филиала Общества самостоятельно в соответствии с законодательством и ЛНД Филиала Общества.

Председатель Первичной профсоюзной
организации ООО «ПН-Капитальный
ремонт скважин»
Нефтегазстройпрофсоюза России



В.А. Мылникова

Директор филиала
ООО «РН-Сервис» в г. Губкинский



Р.Ш. Джавадов

ПРИЛОЖЕНИЕ

10.5. Перечень отдельных категорий работников, занятых на некоторых видах работ, имеющих право на бесплатное получение молока или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока.

Полный перечень отдельных категорий работников, занятых на некоторых видах работ, имеющих право на бесплатное получение молока или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока разрабатывается каждым Филиалом Общества самостоятельно в соответствии с законодательством и ЛНД Общества. Порядок выдачи молока или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока работникам Филиала Общества, имеющим право на бесплатное получение молока или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока.

1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатная выдача молока или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока осуществляется в соответствии с перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, нормами и условиями бесплатной выдачи молока.

2. Бесплатная выдача молока или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока (далее – Перечень), и уровни которых превышают установленные нормативы.

3. Выдача и употребление молока осуществляется в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями.

4. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если вре-

мя работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

5. Не допускается выдача молока или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены.

6. Молоко или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока не выдаются работникам в дни их отсутствия на рабочем месте (независимо от причины), а также в дни работы на других участках, где выдача молока не предусмотрена.

7. Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока не выдаются.

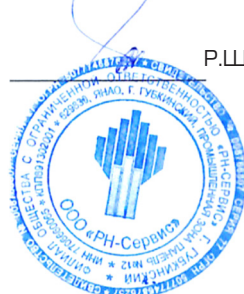
В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, по основаниям, предусмотренным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. №45н.

Председатель Первичной профсоюзной организации ООО «РН-Капитальный ремонт скважин»
Нефтегазстройпрофсоюза России

Директор филиала
ООО «РН-Сервис»
в г. Губкинский

В.А. Мыльникова

Р.Ш. Джавадов



ПРИЛОЖЕНИЕ

10.6. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.

Средство от кровососущих насекомых выдается ежемесячно в период с 01 июня до 01 октября.

Полный перечень норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи разрабатывается каждым Филиалом Филиала Общества самостоятельно в соответствии с законодательством и ЛНД Филиала Общества.

Председатель Первичной профсоюзной
организации ООО «ПНГ-Капитальный
ремонт скважин»
Нефтегазстройпрофсоюза России

Директор филиала
ООО «РН-Сервис» в г. Губкинский



В.А. Мыльникова



Р.Ш. Джавадов

