

СОГЛАШЕНИЕ
ООО «СИБУР», дочерних и зависимых обществ
ПАО «СИБУР Холдинг» и Межрегиональной профсоюзной
организацией «СИБУР Профсоюз»
на период с 30 июня 2022 года по 29 июня 2025 года

27 июня 2022 г.

г. Москва

Настоящее Соглашение заключено между **Работодателями** (общество с ограниченной ответственностью «СИБУР», дочерние и зависимые общества публичного акционерного общества «СИБУР Холдинг»), в лице Карисалова Михаила Юрьевича, действующего на основании Договора управления от 07 декабря 2015 года № СХ19100/СР7294, Устава ООО «СИБУР» и доверенностей дочерних и зависимых обществ ПАО «СИБУР Холдинг» согласно Реестру доверенностей (Приложение № 1), с одной стороны, и Межрегиональной профсоюзной организацией «СИБУР Профсоюз» (**далее - «СИБУР Профсоюз»**), в лице Председателя «СИБУР Профсоюз» Харитонов Вячеслава Николаевича, действующего на основании Устава, с другой стороны, именуемые в дальнейшем вместе **Стороны**.

ООО «СИБУР», дочерние и зависимые общества ПАО «СИБУР Холдинг» вместе именуются **«Общества», «Работодатели»**.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между Работодателями и Работниками, и заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Отраслевым соглашением по организациям нефтегазового комплекса Российской Федерации (**далее – Отраслевое соглашение**).

Предметом настоящего Соглашения является закрепление основных положений социальной политики Обществ, достижение оптимального согласования интересов Сторон в рамках социального партнерства и предоставление Работникам с учетом экономических возможностей более благоприятных гарантий и льгот по сравнению с установленными действующим законодательством Российской Федерации.

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим Соглашением.

Настоящее Соглашение основано на добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Действие настоящего Соглашения распространяется на Работодателей и Работников ООО «СИБУР», дочерних и зависимых обществ ПАО «СИБУР Холдинг», согласно Реестру (приложение № 1), а также выборных и штатных работников «СИБУР Профсоюз» и первичных профсоюзных организаций Обществ, входящих в «СИБУР Профсоюз».

1.2. Соглашение вступает в силу с момента подписания и заключено на период: с 30 июня 2022 года по 29 июня 2025 года.

1.3. Регулирование социально – трудовых отношений в ООО «СИБУР», дочерних и зависимых обществах ПАО «СИБУР Холдинг», ведение коллективных переговоров по заключению или изменению Соглашения, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением Соглашения осуществляется Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в ООО «СИБУР», дочерних и зависимых обществах ПАО «СИБУР Холдинг» (**далее – Комиссия**), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон в составе, согласно приложению № 2.

Изменения и дополнения к Соглашению подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью.

Толкование положений настоящего Соглашения осуществляется Комиссией. Разъяснения Комиссии по вопросам применения положений Соглашения, является обязательным и доводится до сведения Работников и Работодателей.

1.4. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.5. Социальные гарантии, льготы и компенсации, предоставляемые Работникам в соответствии с настоящим Соглашением, осуществляются за счет средств Работодателя, согласно положениям коллективных договоров.

1.6. Соглашение не ограничивает права Работодателей в расширении социальных льгот, гарантий и компенсаций в коллективных договорах в зависимости от их финансово-экономических возможностей.

1.7. Стороны обеспечивают доведение Соглашения до Работников в течение месяца с момента его подписания.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Сотрудничать на принципах социального партнерства и уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения действующего законодательства и условий настоящего Соглашения.

2.1.2. Формировать и реализовывать планы социальных программ Обществ.

2.1.3. Вносить предложения по улучшению и защите социально – трудовых прав Работников в органы законодательной и исполнительной власти в установленном порядке.

2.1.4. Обеспечивать решение вопросов защиты социально-трудовых прав и интересов Работников в органах государственной власти Российской Федерации, и ее субъектов, а также в органах местного самоуправления, участвовать в разработке нормативных и иных актов, соглашений, программ, рекомендаций по вышеуказанным вопросам.

2.1.5. Заключать в ООО «СИБУР», дочерних и зависимых обществах ПАО «СИБУР Холдинг» коллективные договоры, содержащие социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам.

2.1.6. В целях повышения мотивации работников на совершенствование своих профессиональных знаний, навыков и умений, повышения производительности труда, поддержания здорового морально-психологического климата, улучшения санитарно-бытовых условий работников, организовывать и ежегодно проводить в ООО «СИБУР», дочерних и зависимых обществах ПАО «СИБУР Холдинг» смотры – конкурсы:

- профессионального мастерства, производственной деятельности;
- зимние и летние спартакиады;
- по охране труда.

2.1.7. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование персонала, обучение руководителей подразделений и Профсоюзной организации по вопросам теории и практики социального партнерства, регулирования трудовых отношений, охраны труда за счет Работодателя и в порядке, установленном локальными нормативными актами Работодателя.

2.1.8. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2. Работодатели обязуются:

2.2.1. Признавать «СИБУР Профсоюз» единственным партнером при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Соглашения, взаимодействовать с «СИБУР Профсоюз» в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом «СИБУР Профсоюз» и настоящим Соглашением.

2.2.2. Обеспечивать Работникам:

- нормальные условия для производительного и качественного труда в соответствии с их профессией и специальностью;
- социально-трудовые гарантии и льготы, установленные действующим законодательством Российской Федерации, ее субъектов, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

2.2.3. Обеспечивать финансирование выполнения обязательств настоящего Соглашения и коллективных договоров Обществ.

2.2.4. Учитывать мнение «СИБУР Профсоюз», первичных профсоюзных организаций Обществ при формировании перечня социальных программ и определении размера денежных средств, направляемых на их реализацию.

2.2.5. Содействовать профсоюзным организациям в осуществлении программ по оздоровлению, организации отдыха, санаторно-курортного лечения Работников и членов их семей, организации мероприятий по улучшению бытовых условий и питания, организации спортивных, физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, а также в осуществлении профсоюзного контроля за безопасностью рабочих мест и условиями труда.

Для достижения положительных результатов в этих направлениях Работодатель оказывает финансовую поддержку профсоюзным организациям в соответствии с действующим законодательством.

2.2.6. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением представителей «СИБУР Профсоюз».

Организовывать обучение, повышение квалификации, подготовку и переподготовку персонала, обучение руководителей подразделений и Профсоюзной организации по вопросам теории и практики социального партнерства, регулирования трудовых отношений, охраны труда в порядке, установленном локальными нормативными актами Работодателя.

2.2.7 Совместно с уполномоченной страховой компанией и медицинской службой Общества анализировать обобщенную статистическую информацию по обращаемости, числу законченных случаев амбулаторного и стационарного лечения.

Полученные данные один раз в полугодие совместно с профсоюзной организацией анализировать для разработки корректирующих мероприятий.

2.3. «СИБУР Профсоюз» обязуется:

2.3.1. Содействовать повышению эффективности деятельности Обществ присущими профсоюзам методами и средствами.

2.3.2. Строить отношения с Работодателями на основе взаимодействия и социального партнерства.

2.3.3. Содействовать Работодателям в разрешении социальных проблем при оптимизации численности персонала и реорганизации Обществ при условии предоставления полной информации о целесообразности проводимых мероприятий.

2.3.4. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателями по совершенствованию условий оплаты труда.

2.3.5. Добиваться повышения уровня заработной платы и социальных гарантий Работников и членов их семей, а также улучшения условий труда Работников.

2.3.6. Осуществлять контроль и содействие за предоставлением Работникам гарантий, льгот и компенсаций, установленных действующим Соглашением и коллективными договорами.

2.3.7. Осуществлять контроль за безопасностью на рабочих местах, улучшением условий труда, выполнением Работодателями Плана мероприятий по улучшению условий труда, содействовать в создании в Обществах безопасных и комфортных условий труда.

2.3.8. Представлять и защищать, в том числе и в суде, коллективные права и интересы Работников, индивидуальные интересы членов профсоюза по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений. Требовать от Работодателей приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам, прописанным в Соглашении и иных локальных актах, регулирующих трудовую деятельность.

2.3.9. Оказывать членам профсоюза правовую помощь за счет средств профбюджета по вопросам социально-трудовых отношений.

2.3.10. Принимать меры по урегулированию трудовых споров, а также отказаться от организации пикетов, митингов, забастовок в период действия Соглашения при условии выполнения Работодателем обязательств Соглашения.

2.3.11. Принимать участие в организации и развитии санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха, туризма, физической культуры и спорта, организовывать и проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия.

2.3.12. Содействовать обеспечению безусловного выполнения работниками своих трудовых обязанностей, установленных норм труда, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

2.3.13. Организовывать мероприятия по предупреждению нарушений трудовой дисциплины, охраны труда и других корпоративных норм поведения, предусмотренных коллективными договорами,

Соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором, способствовать росту производительности труда.

2.4. «СИБУР Профсоюз» имеет право:

2.4.1. Беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места Работников Обществ. Принимать участие в организации анализа социально-экономического положения Работников.

Проверять работу предприятий общественного питания и торговли на территории Обществ, свободно распространять информацию о своей деятельности, оказывать консультативно-правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюзной организации

Принимать участие при анализе социально-экономического положения Работников.

2.4.2. Получать информацию, документы и сведения по вопросам условий труда и быта; по вопросам, послужившим поводом к возникновению трудовых споров; а также по вопросам оплаты труда.

2.4.3. Заслушивать информацию Работодателя или его представителя:

- по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;
- вопросам оплаты труда, охраны труда и занятости Работников Предприятия;
- введению технологических изменений, ведущих за собой изменения условий труда;
- вопросам медицинского обслуживания, питания, оздоровления и отдыха Работников.

Вносить по этим и другим вопросам предложения, участвовать в заседаниях по их рассмотрению.

Принимать участие в работе органов управления Обществ непосредственно либо через профсоюзные организации Обществ.

2.4.4. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателями действующего трудового законодательства, обязательств настоящего Соглашения и коллективных договоров.

«СИБУР Профсоюз» не несет ответственности при невыполнении обязательств настоящего Соглашения и коллективных договоров в отношении Работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профсоюз представлять их индивидуальные интересы.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с коллективным договором, действующим в Обществе, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника.

3.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективными договорами Обществ, трудовым договором и локальными нормативными актами работодателя.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями действующего трудового законодательства и настоящего Соглашения.

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

4.2. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й степени, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для вышеуказанных работников может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены Коллективным договором.

4.3. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода

продолжительностью три месяца, увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников устанавливается Коллективным договором, но не более чем до одного года.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) Работников определяется графиками сменности, устанавливаемыми Работодателем с учетом характера и специфики производства, условий труда и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с установленной продолжительностью ежедневной работы (смены), для работников, занятых на работах с вредными, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

4.4. В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса РФ Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части по просьбе:

- беременной женщины;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учётом условий производства (работы) у Работодателя.

4.5. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.7. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

4.7.1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставление компенсационных мер, направленных на ослабление воздействия на здоровье вредных факторов производственной среды и трудового процесса, в том числе, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании результатов специальной оценки труда в порядке, установленном ст. 117 Трудового Кодекса РФ и локальными нормативными актами Работодателя.

4.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем - продолжительностью 3 календарных дня.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.7.3. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера - продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней согласно статье 321 ТК РФ. В остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате - 8 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.8. Работодатели предоставляют по заявлению Работника дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

- одному из родителей на 1 сентября (1-4 класс) 1 день, если 1 сентября выпадает на выходной день, следующий после 1 сентября рабочий день;
- женщинам (одиноким отцам), воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей – 1 день в течение календарного года;
- в связи с собственной свадьбой – 3 календарных дня одновременно в течение месяца со дня указанного события;
- в связи с рождением ребенка – 3 календарных дня, которые могут быть использованы одновременно в течение месяца после наступления указанного события;
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители, родные братья, сестры) – 3 календарных дня, которые могут быть использованы одновременно в течение месяца после наступления указанного события;
- уполномоченным профсоюзу по охране труда, качественно выполняющим свои общественные обязанности – 1 день в течение календарного года (по представлению выборного органа первичной профсоюзной организации);
- членам нештатных аварийно-спасательных формирований – 1 день в течение календарного года по представлению службы охраны труда и промышленной безопасности.

4.9. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определенной по соглашению между Работником и Работодателем.

4.10. Работодатель освобождает от работы беременных женщин, занятых во вредных условиях труда классов 3.1, 3.2, 3.3 (при не менее чем 12-недельной беременности) на основании медицинского заключения, по их заявлению с сохранением среднего заработка (выплачивается из средств Работодателя), начиная с 13 недели беременности, и до даты открытия листка временной нетрудоспособности по беременности и родам.

4.11. Компенсация за привлечение с письменного согласия Работников к дежурству в выходной или нерабочий праздничный день на дому определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатели устанавливают формы и системы оплаты труда Работников с учетом мнения соответствующего выборного органа профсоюзной организации.

5.2. Пересмотр действующих и введение новых условий, систем и форм оплаты труда и материального стимулирования, порядок введения, замены и пересмотра норм труда осуществляются с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.3. Работодатель гарантирует установление минимального должностного оклада в размере не менее величины минимального размера оплаты труда в регионе выполнения работ.

5.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников Работодатели проводят её ежегодную индексацию. Порядок индексации заработной платы устанавливается положениями об оплате труда Обществ. Индексация заработной платы проводится для всех работников.

5.5. Наряду с индексацией заработной платы Работодатели вправе принять решение о пересмотре заработных плат в соответствии с положениями об оплате труда Обществ.

5.6. Установление и отмена доплат к должностным окладам Работников Общества за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, порядок оплаты труда Работников, структура оплаты труда производятся в соответствии с действующим законодательством и положениями об оплате труда Обществ.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере не менее 4% за работу во вредных условиях работы при классе вредности 3.1. и выше.

Список рабочих мест с вредными условиями труда, определяется по результатам проведенной на рабочих местах специальной оценкой условий труда.

Конкретный размер доплаты Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается Работодателем по результатам проведенной на рабочих местах специальной оценкой условий труда, в соответствии с действующими нормативными законодательными актами РФ, и закрепляется в трудовом договоре с Работником.

5.8. Время простоя оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ:

- по вине Работодателя - в размере 2/3 средней заработной платы Работника;

- по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника - в размере 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

В случае привлечения Работника во время простоя по вине Работодателя для осуществления работ на другом участке/производстве, оплата труда производится в размере среднего заработка Работника за фактически отработанное время во время простоя.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

5.9. Районные коэффициенты к заработной плате и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на фактический месячный заработок без ограничения его размера в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

5.10. Доплата за работу в ночное время (за период с 22 до 6 часов) устанавливается в размере 40 % в соответствии с законодательством, коллективными договорами и локальными нормативными актами Обществ.

5.11. Работодатели обеспечивают выплату заработной платы только в денежной форме и не реже чем каждые полмесяца. Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.12. Работодатель обеспечивает и несет ответственность за своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику, в соответствии с действующим законодательством, настоящим Соглашением и локальными нормативными актами Обществ.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.13. Работодатели совершенствуют организацию труда и производства, с учетом результатов паспортизации, специальной оценки условий труда и других мер.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

6.1. Для обеспечения социальной защищенности Работников и членов их семей Работодатели обязуются предоставлять следующие социальные льготы, гарантии и компенсации:

6.1.1. Оказывать работникам материальную помощь:

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители);
- в связи с собственной свадьбой;
- в связи с рождением ребенка (усыновлением, удочерением ребенка в возрасте до 3-х лет). При рождении двух и более детей материальная помощь выплачивается на каждого родившегося ребёнка. В случае если оба родителя (усыновителя) работают в Обществе материальная помощь выплачивается одному из них.

Размер материальной помощи устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе на дату наступления соответствующего события.

Право на получение материальной помощи сохраняется за работником в течение года со дня наступления соответствующего события, при условии, что на момент соответствующего события и написания заявления Работник состоит в трудовых отношениях с Работодателем.

Оказывать материальную помощь в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе один раз в год работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, начиная с 1,5 лет, на каждого ребёнка в возрасте до 3-х лет.

Оказывать материальную помощь в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе работникам, имеющим детей-инвалидов или являющимися опекунами детей-инвалидов:

- ко Дню защиты детей;
- к Международному дню инвалида.

Выплата производится на каждого ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет. В случае, если оба родителя (опекуна) работают в Обществе (Обществах, указанных в Реестре), право на выплату имеет каждый родитель (опекун).

6.1.2. Единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в зависимости от тяжести причиненного вреда (по одному из оснований), рассчитанную исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты:

- при смертельном исходе – 350 величин;
- при установлении 1 группы инвалидности – 200 величин;
- при установлении 2 группы инвалидности – 100 величин;
- при установлении 3 группы инвалидности – 50 величин;
- при временной утрате трудоспособности более 4-х месяцев подряд – 20 величин;
- при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности – 20 величин.

При этом в размер единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, включаются размеры выплат по соответствующим системам страхования, применяемым в Обществе, и исключаются выплаты из Фонда социального страхования.

Единовременная денежная выплата производится на основании решения Работодателя. Право на получение единовременной денежной выплаты сохраняется в течение года со дня наступления страхового случая и выплачивается Работодателем в денежной форме не позднее 1 месяца со дня обращения пострадавшего от несчастного случая или членов его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, поданного до истечения четырех месяцев со дня его смерти. По истечении четырех месяцев единовременная денежная выплата включается в состав наследственной массы и наследуется в общем порядке.

Детям работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, работодатель обеспечивает выплаты на каждого из детей (до достижения ими возраста 18 лет) в порядке и размере, определяемом соглашением с законным представителем детей погибшего работника.

Полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, производится за счет средств Работодателя в случае:

- смерти Работника в результате несчастного случая, связанного с производством;
- смерти инвалида труда, наступившей в результате трудового увечья.

При несчастном случае на производстве (смерти или повреждении здоровья), одной из причин которого явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества, компенсации или материальная помощь, указанные в настоящем пункте не выплачиваются.

При несчастном случае на производстве, происшедшем при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние, а также при нарушении работником требований охраны труда и промышленной безопасности, компенсации или материальная помощь, указанные в настоящем пункте, не выплачиваются.

6.1.3. Обеспечивать бесплатным питанием Работников при выполнении аварийных и внеплановых работ при условии их непрерывного проведения не менее 8 часов.

Конкретный размер денежных средств, направляемых на обеспечение бесплатным питанием Работников при выполнении аварийных и внеплановых работ, устанавливается в коллективных договорах дочерних и зависимых обществ ПАО «СИБУР Холдинг».

6.1.4. Выплачивать единовременное пособие Работнику в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе при возвращении со срочной военной службы на прежнее место работы. За Работниками, призванными на срочную военную службу из Общества, в течение трёх месяцев после увольнения в запас сохраняется право поступления на работу при наличии вакансий.

6.1.5. Выплачивать премию работникам, имеющим стаж работы в Обществах не менее 5 лет за высокий профессионализм и достижения в труде в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65 -летием со дня рождения в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, при условии отсутствия дисциплинарных взысканий на дату юбилея.

6.1.6. Обеспечить Работникам санаторно-курортное лечение, реабилитацию в профильных санаторно-курортных учреждениях, при наличии медицинских показаний и/или рекомендаций периодического медицинского осмотра на условиях и в порядке, установленных локальными нормативными актами Работодателя. Право на использование данной льготы наступает у работника не ранее, чем через 1 год со дня начала непрерывной работы в Обществе.

6.1.7. Компенсировать семьям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, а также лицам, воспитывающим несовершеннолетних детей работников, погибших на производстве, в качестве возмещения причиненного вреда, стоимость содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях в размере 50% от стоимости, установленной в государственных или муниципальных учреждениях, но не более 2500 руб. на каждого ребенка ежемесячно.

6.1.8. Обеспечивать проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в объеме:

- первичная медико-санитарная помощь по месту нахождения работодателя, производственная рекреация в процессе трудовой деятельности и реабилитационно-восстановительное лечение (в соответствии с имеющимися лицензиями на медицинскую деятельность) за счет собственных средств либо средств ДМС;
- обязательные предварительные, периодические и внеочередные медицинские осмотры Работников, предписанные действующим законодательством;
- работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны труда с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;
- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.1.9. Выплачивать Работнику, увольняющемуся в связи с уходом на пенсию в течение года после достижения возраста выхода на пенсию, а также в связи с досрочным выходом на пенсию по основаниям, предусмотренным пенсионным законодательством, компенсационную выплату в зависимости от непрерывного стажа работы, исчисляемого с момента последнего трудоустройства на Предприятиях Холдинга (дочерние и зависимые общества ПАО «СИБУР Холдинг» и управляющая организация ПАО «СИБУР Холдинг»):

- от 10 до 20 лет в размере - 3 средних месячных заработков Работника,
- 20 и более лет в размере - 4 средних месячных заработков Работника.

Исчисление среднего заработка производится в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса РФ.

6.1.10. Оказывать единовременную материальную помощь на погребение в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе (на дату погребения):

- в случае смерти Работника Общества, умершего от общего заболевания или несчастного случая, не связанного с производством;
- в случае смерти пенсионера - бывшего Работника Общества, отработавшего в Обществе более 15 лет и ушедшего на пенсию из Общества.

Работодатель оказывает единовременную материальную помощь по заявлению одного из близких родственников умершего (супруг(а), родители, дети, родные братья, сестры), не являющегося работником Общества, входящего в группу компаний ПАО «СИБУР Холдинг», первым обратившегося к Работодателю. Право на выплату сохраняется в течение одного месяца со дня смерти (признания умершим) и производится в течение семи рабочих дней со дня обращения.

6.1.11. Предоставлять детям Работников путевки в детские оздоровительные лагеря, определяемые Работодателем в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя, по цене не более 10% от их полной стоимости с учетом финансово-экономического состояния Общества. Право на использование данной льготы наступает у работника не ранее, чем через 1 год со дня начала

непрерывной работы в Обществе. Все исключения из правил решаются на заседании социальной комиссии и фиксируются в соответствующем протоколе.

6.1.12. Предусмотреть обеспечение детей Работников (до 14 лет включительно) Новогодними подарками, специальными школьными наборами (ранцами) для первоклассников.

Если оба родителя работают в Обществе (Обществах, указанных в Реестре), указанное обеспечение детей подарками предусматривается только одному из родителей.

6.1.13. В связи с наличием технологических особенностей производства, Работодатель обеспечивает доставку Работников к месту работы и обратно. Места доставки, маршруты и другие вопросы, связанные с доставкой Работников, указываются в соответствующем локальном нормативном акте/Приказе Работодателя.

6.2. Межрегиональная профсоюзная организация «СИБУР Профсоюз», выборные профсоюзные органы «СИБУР Профсоюз», первичные профсоюзные организации Обществ обязуются осуществлять профсоюзный контроль за выполнением Соглашения и коллективных договоров.

6.3. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, за исключением п.п. 6.1.3, 6.1.12., 6.1.13, предоставляются по заявлению Работника с приложением подтверждающих документов, поданному в течение сроков, установленных Соглашением. В случае трудоустройства Работника к нескольким работодателям Группы СИБУР, социальные льготы и гарантии предоставляются по основному месту работы.

VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. В целях усиления социальной защищенности молодых работников в возрасте до 35 лет в ООО «СИБУР», дочерних и зависимых обществах ПАО «СИБУР Холдинг» Работодатели обязуются:

7.1.1. Создавать в Обществах совместно с выборным профсоюзным органом общественные советы (комиссии) по работе с молодежью.

7.1.2. Содействовать работе общественных советов (комиссий) по работе с молодежью, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Обществ, активное включение ее в социально-экономическую и культурную жизнь предприятий Холдинга.

Осуществлять на условиях, предусмотренных коллективными договорами ООО «СИБУР», дочерних и зависимых обществ ПАО «СИБУР Холдинг» организационную и финансовую поддержку деятельности общественных советов (комиссий).

7.1.3. Предоставлять льготы, установленные законодательством, Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы.

Для лиц, получающих образование по профилю производственной деятельности не впервые, льготы предоставляются в порядке и размерах, определяемых в коллективных договорах ООО «СИБУР», дочерних и зависимых обществ ПАО «СИБУР Холдинг».

7.1.4. При заключении коллективных договоров включать раздел «Работа с молодежью».

7.2. «СИБУР Профсоюз», выборные профсоюзные органы «СИБУР Профсоюз», первичные профсоюзные организации обществ обязуются оказывать содействие в реализации и осуществлять контроль над реализацией положений данного раздела.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Стороны обязуются осуществлять политику занятости Работников в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями), действующими нормативными актами и настоящим Соглашением.

8.2. Работодатели обязуются:

8.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщать об этом соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации и органам службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению Работников сообщать об этом соответствующему выборному органу первичной

профсоюзной организации и органам службы занятости – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием причины, числа и категории работников, которых они могут коснуться, а также срока, в течение которого их намечено осуществить.

Основные критерии массового высвобождения определены действующим законодательством.

8.2.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель обязан учитывать преимущественное право.

Преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам других категорий в соответствии с федеральным законодательством.

8.2.3. Предоставлять Работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации по его письменному заявлению один день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

8.2.4. Не увольнять по сокращению численности или штата Работников:

- в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.
- моложе 18 лет без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- одиноких родителей (опекунов), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет) без матери и отца;
- лиц, являющихся единственными кормильцами ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях;
- лиц, являющихся единственными кормильцами ребенка-инвалида до 18 лет или семьи с тремя и более малолетними детьми, если младшему ребенку менее трех лет, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях.

8.3. «СИБУР Профсоюз» обязуется:

- участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых Работников;
- Обеспечивать контроль над соблюдением законодательства о занятости.

IX. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатели обязуются:

9.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, лечебно-профилактических и санитарно-гигиенических мероприятий в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

9.1.2. Обеспечивать организацию работ по охране труда в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами по охране труда и единой системой управления охраной труда и промышленной безопасностью.

Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, обучение по охране труда и проверку знаний требований правил охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

- 9.1.3. Допускать к работе на объектах Обществ только те подрядные и сервисные организации, уровень и порядок организации работ которых в области промышленной безопасности соответствует принятым в Обществе критериям.
- 9.1.4. Организовывать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, происшедших с Работниками, в порядке и сроки, предусмотренные действующим законодательством.
- Ежеквартально проводить анализ аварийности и травматизма с принятием мер по их снижению.
- 9.1.5. При формировании комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве в обязательном порядке включать в состав комиссий представителя соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, а при групповых несчастных случаях со смертельным исходом в состав комиссии включать представителя «СИБУР Профсоюз».
- 9.1.6. Обеспечивать принятие в дочерних и зависимых обществах перечня мероприятий по улучшению условий труда, финансирование и выполнение включенных в него мероприятий.
- Предоставлять выборным профсоюзным органам сведения о выполнении перечня мероприятий по улучшению условий труда, сообщать о выполнении мероприятий по устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 9.1.7. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о правилах пожарной безопасности, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся Работникам компенсациях.
- 9.1.8. Обеспечивать рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов согласно действующим нормам.
- 9.1.9. Обеспечивать своевременную бесплатную выдачу и содержание специальной одежды и обуви, а также других средств индивидуальной защиты (СИЗ) Работникам в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
- Организовать входной контроль по приемке спецодежды и СИЗ, определить порядок предъявления претензий.
- В случае производственной необходимости, с учетом особенностей производства, выдавать Работникам специальную одежду, специальную обувь и другие СИЗ сверх норм, предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами.
- Производить замену СИЗ при преждевременном выходе их из строя не по вине Работника. Производить стирку и химчистку СИЗ.
- Обеспечивать выборных и штатных профсоюзных работников бесплатно специальной одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты (по согласованию со службами охраны труда и промышленной безопасности).
- Организовывать контроль за правильным применением средств индивидуальной защиты. Не допускать к работе Работников без установленных средств индивидуальной защиты.
- 9.1.10. Проводить за счет собственных средств, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические и дополнительные медицинские осмотры Работников. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 9.1.11. Проводить с участием выборных профсоюзных органов Обществ специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами. В случае выявления превышения предельно допустимых гигиенических норм и концентрации вредных веществ на рабочих местах принимать меры по их устранению. До устранения вредных и опасных факторов устанавливать Работникам, занятым на этих работах, предусмотренные действующим законодательством льготы и компенсации.
- 9.1.12. Осуществлять страхование Работников от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством.
- 9.1.13. Проводить обучение уполномоченных по охране труда в соответствии с «Положением об уполномоченном по охране труда Нефтегазстройпрофсоюза России», а также штатных Работников первичных профсоюзных организаций по тематике охраны труда и здоровья за счёт средств Общества.

9.1.14. На время приостановки работ в организации, цехе, на участке, рабочем месте вследствие нарушения действующего законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника сохранять за ним место работы, должность и средний заработок.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.2. «СИБУР Профсоюз» в лице ее выборных органов обязуется:

9.2.1. Осуществлять профсоюзный контроль, добиваться обязательного участия уполномоченных по охране труда и представителей соответствующих профсоюзных органов в проведении каждого уровня административно - производственного контроля.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования организаций и их подразделений по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.3. Проводить постоянную, целенаправленную работу по мобилизации Работников на выполнение должностных инструкций, норм и правил по охране труда через профсоюзных уполномоченных по охране труда.

9.2.4. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

9.2.5. Подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей природной среды.

9.2.6. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

9.2.7. Осуществлять профсоюзный контроль за целевым расходованием средств Работодателя на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей в рамках коллективных договоров, соглашений по охране труда.

9.2.8. Оказывать помощь профсоюзным комитетам в организации общественного контроля над охраной труда, проведения обучения уполномоченных лиц и членов комиссий (комитетов) по охране труда.

X. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Работодатели обязуются:

10.1.1. Содействовать деятельности «СИБУР Профсоюз», профсоюзных организаций Обществ и их выборных органов в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами Российской Федерации и ее субъектов.

10.1.2. Членам профсоюзного актива, не освобожденным от основной работы, делегатам профсоюзных съездов, конференций и т.п., уполномоченным профсоюза по охране труда сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) за время командировок для участия в подготовке и работе профсоюзных съездов, конференций, пленумов, заседаний Совета «СИБУР Профсоюз» - не более 11 рабочих дней в год, президиумов профсоюзных органов, а также для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы - не более 5 рабочих дней в год.

10.1.3. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, уполномоченным профсоюза по охране труда, представителям профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда свободное от работы время не менее трех часов в неделю с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

10.1.4. Обеспечивать ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников на основании их личных письменных заявлений и бесплатно перечислять их на расчетные счета соответствующих выборных профсоюзных органов одновременно с перечислением средств на заработную плату Работников.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

10.1.5. По письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счета профкомов денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 %, для оказания помощи по социально-трудовым, правовым, экономическим

вопросам, а также посреднических услуг при возникновении разногласий с Работодателем по применению обязательств Соглашения и коллективных договоров.

10.1.6. Безвозмездно предоставлять аппарату «СИБУР Профсоюз» и выборным органам первичных профсоюзных организаций обществ в пользование:

- помещения (согласно действующим нормативно-техническим документам) с необходимым оборудованием, мебелью, отоплением, освещением, а также оргтехнику, транспортные средства и средства связи, множительную технику и другие необходимые технические средства (программы, интернет);
- помещения для проведения заседаний, конференций.

При этом эксплуатация, в том числе хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов, техническое обслуживание транспортных средств, оргтехники и компьютеров, обеспечение расходными материалами и унифицированными программными средствами, отправка корреспонденции осуществляется за счет средств Работодателя.

10.1.7. Все социальные льготы и гарантии, установленные данным Соглашением, локальными нормативными актами ООО «СИБУР» и Холдинга распространяются на выборных и штатных работников профсоюзных органов и аппарата «СИБУР Профсоюз» и входящих в его структуру профсоюзных организаций.

Медицинское обслуживание и другие виды социального обеспечения выборных и штатных работников профсоюзных организаций производить за счет средств Работодателей.

10.1.8. Обеспечивать представителям «СИБУР Профсоюз» и входящих в нее профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам членов профсоюза для реализации ими уставных задач и предоставленных профсоюзами прав в соответствии с действующим законодательством.

10.1.9. Предоставлять работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в Обществе с согласия Работника.

При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией Общества или отсутствием в Обществе соответствующей работы (должности) (за исключением случаев реорганизации Общества) Профсоюзная организация сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года. В случае реорганизации Общества - его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, сохраняет и выплачивает работодатель.

При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюзной организации.

10.1.10. Ежеквартально отчислять денежные средства, предусмотренные согласованной сметой расходов на расчетные счета соответствующих выборных профсоюзных органов для проведения спортивно-оздоровительной и культурно-массовой деятельности среди Работников и членов их семей, а также на заработную плату председателей профсоюзных организаций согласно штатному расписанию, утвержденному профкомом.

Расходование денежных средств производится по согласованию между работодателем и профсоюзным органом на основании плана работы и сметы расходов на год с предоставлением Работодателю подтверждающих документов и отчетов.

10.1.11. Для организации отдыха, культурно-просветительской и оздоровительной работы Работников и членов их семей при необходимости предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям, принадлежащие Работодателю либо арендуемые им, здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения, транспорт, связь, интернет, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, технического обслуживания, охраны и оказанных услуг.

10.1.12. Разрешать по согласованию Сторон проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время без нарушения нормальной деятельности организации.

10.1.13. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением Совета «СИБУР Профсоюз» и выборных профсоюзных органов Обществ.

10.2. «СИБУР Профсоюз» и входящие в ее состав профсоюзные организации Обществ:

10.2.1. Проводят работу по выявлению социально-профессиональных интересов Работников – организуют встречи различных групп работников, социологические опросы, проводят анкетирования, собирают совещания.

10.2.2. В случае необходимости вправе запросить и получить у Работодателя информацию о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения по социально-трудовым вопросам.

10.2.3. Пользуются правом представительства интересов Работников - членов профсоюза, связанных с выполнением условий Соглашения и коллективных договоров.

С этой целью:

- Работники – члены профсоюза могут консультироваться по данным вопросам в «СИБУР Профсоюз»;
- представители «СИБУР Профсоюз» могут по просьбе Работника – члена профсоюза участвовать в рассмотрении любых споров (конфликтов) между Работником и Работодателем.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО СОГЛАШЕНИЮ.

Принятое Соглашение включает в себя минимальные нормы социально-трудовых гарантий для работников Обществ, и не влечет за собой снижение более высоких норм положений Коллективных договоров Обществ.

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Комиссией.

11.2. **Стороны обязуются:**

11.2.1. Проводить проверки хода выполнения обязательств Соглашения по итогам полугодия и года. Результаты проверок выполнения Соглашения ежегодно рассматривать на совместных заседаниях органов управления Обществ и «СИБУР Профсоюз».

11.2.2. При проведении контроля за выполнением Соглашения своевременно предоставлять другой стороне необходимую для этого информацию.

11.2.3. Проводить взаимные консультации при выявлении нарушений выполнения условий Соглашения или невыполнении Соглашения по результатам проверки и принимать соответствующее решение в срок не позднее двух недель со дня окончания проверки с доведением его до Работников и Работодателей.

11.3. По вопросам, включенным в Соглашение, рассматривать взаимные обращения, выработать и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

11.4. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, а также в случае не предоставления информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Соглашения, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**Генеральный директор
ООО «СИБУР»**

**Председатель
«СИБУР Профсоюз»**

М.Ю. Карисалов

В.Н. Харитонов

**Подписано в трёх подлинных экземплярах,
каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу**

**к Соглашению ООО «СИБУР», дочерних и зависимых обществ
ПАО «СИБУР Холдинг» и Межрегиональной профсоюзной
организацией «СИБУР Профсоюз»
на период с 30 июня 2022 года по 29 июня 2025 года**

**РЕЕСТР ДОВЕРЕННОСТЕЙ
дочерних и зависимых обществ ПАО «СИБУР Холдинг»**

№ п.п.	Наименования дочернего или зависимого общества ПАО «СИБУР Холдинг»	№ и дата доверенности
1.	«СибурТюменьГаз» (АО)	№ 66 от 08.06.2022 г.
2.	«ЗапСибНефтехим» (ООО)	№ 61 от 08.06.2022 г.
3.	«Воронежсинтезкаучук» (АО)	№ 41/ВСК от 03.06.2022 г.
4.	«Красноярский завод синтетического каучука» (АО)	№ 16/КЗСК от 08.06.2022 г.
5.	«Сибур-Нефтехим» (АО)	№ 20/СНХ от 09.06.2022 г.
6.	«Сибур-Химпром» (АО)	№ 28/СХП от 03.06.2022 г.
7.	«Томскнефтехим» (ООО)	№ 11/ТНХ от 03.06.2022 г.
8.	«СИБУР-ПЭТФ» (АО)	№ 9ПЭТФ от 03.06.2022 г.
9.	«ПОЛИЭФ» (АО)	№ 32ПФ от 02.06.2022 г.
10.	«БИАКСПЛЕН» (ООО)	№ 24/БКП от 02.06.2022 г.
11.	«Запсибтрансгаз» (ООО)	№ 38 от 02.06.2022 г.
12.	«НПП «Нефтехимия» (ООО)	№ 3-06 от 10.06.2022 г.
13.	«СИБУР-Кстово» (ООО)	№ 8/СК от 08.06.2022 г.
14.	«СИБУР Диджитал» (ООО)	№ 7/СД от 01.06.2022 г.
15.	Корпоративный центр оздоровления «СИБУР-Юг» (ООО)	№ 7С-Юг от 01.06.2022 г.
16.	«СИБУР Коннект» (ООО)	№ 48/СДК от 01.06.2022 г.
17.	«СИБУР ПолиЛаб» (ООО)	№ 3/СПЛ от 07.06.2022 г.
18.	«НИОСТ» (ООО)	№ 6 от 06.06.2022 г.
19.	«Амурский ГХК» (ООО)	№ 43/АГХК от 01.06.2022 г.
20.	«НХТК» (ООО)	№ 82/2022 от 08.06.2022 г.

**Генеральный директор
ООО «СИБУР»**

**Председатель
«СИБУР Профсоюз»**

_____ **М.Ю. Карисалов**

_____ **В.Н. Харитонов**

**к Соглашению ООО «СИБУР», дочерних и зависимых обществ
ПАО «СИБУР Холдинг» и Межрегиональной профсоюзной
организацией «СИБУР Профсоюз»
на период с 30 июня 2022 года по 29 июня 2025 года**

**СОСТАВ КОМИССИИ
по подготовке, заключению и контролю выполнения Соглашения
между ООО «СИБУР», дочерними
и зависимыми обществами ПАО «СИБУР Холдинг» и
Межрегиональной профсоюзной организацией «СИБУР Профсоюз»
на период с 30 июня 2022 года по 29 июня 2025 года**

От Работодателей:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. Карисалов Михаил Юрьевич | Генеральный директор ООО «СИБУР» |
| 2. Комышан Сергей Валентинович | Член Правления - Исполнительный директор |
| 3. Макаров Олег Иванович | Член Правления - Исполнительный директор |
| 4. Номоконов Василий Петрович | Член Правления - Исполнительный директор |
| 5. Лукичев Сергей Николаевич | Член Правления - Управляющий директор,
Корпоративная безопасность и аудит |
| 6. Ляхович Павел Николаевич | Член Правления - Управляющий директор,
Дирекция базовых полимеров, Проект Новая
операционная модель |
| 7. Шигабутдинов Тимур Альбертович | Член Правления - Управляющий директор,
Дирекция синтетических каучуков |
| 8. Петров Александр Анатольевич | Член Правления - Управляющий директор,
Экономика и финансы |
| 9. Лабашова Альбина Рахимовна | Директор по управлению персоналом.
Управление персоналом |
| 10. Никифоров Алексей Юрьевич | Директор, Юридическая поддержка.
Интеллектуальная собственность. Тендерный
комитет. |

От Работников:

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. Харитонов Вячеслав Николаевич | Председатель «СИБУР Профсоюз» |
| 2. Бобрышев Станислав Леонидович | Заместитель председателя
«СИБУР Профсоюз» |
| 3. Асеев Александр Васильевич | Председатель первичной профсоюзной
организации АО «Воронежсинтезкаучук» |
| 4. Горюнова Анна Владимировна | Председатель первичной профсоюзной
организации ООО «СИБУР Тобольск» |

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 5. Дрейман Алексей Анатольевич | Председатель первичной профсоюзной организации «Сибур-Химпром» |
| 6. Ермолаева Рима Раисовна | Председатель первичной профсоюзной организации АО «ПОЛИЭФ» |
| 7. Захарова Оксана Васильевна | Председатель первичной профсоюзной организации ООО «Томскнефтехим» |
| 8. Даянова Оксана Павловна | Председатель первичной профсоюзной организации АО «СибурТюменьГаз» |
| 9. Лебедева Светлана Владимировна | Председатель первичной профсоюзной организации ООО «БИАКСПЛЕН» |
| 10. Рогова Наталья Вячеславовна | Председатель первичной профсоюзной организации «Сибур Нефтехим» |

**Генеральный директор
ООО «СИБУР»**

**Председатель
«СИБУР Профсоюз»**

_____ **М.Ю. Карисалов**

_____ **В.Н. Харитонов**