

**Коллективный договор  
АО «Воронежсинтезкаучук»  
на 2023-2025 гг.**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**АО «Воронежсинтезкаучук»**  
**на 2023-2025 г.г.**

« 10 » 11 2022г.

г. Воронеж

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между АО «Воронежсинтезкаучук», именуемым в дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора Золототрубова Вячеслава Николаевича, действующего на основании Устава и Работниками АО «Воронежсинтезкаучук», именуемыми в дальнейшем «Работники» в лице председателя Первичной профсоюзной организации АО «Воронежсинтезкаучук» Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (далее - Профсоюзная организация), действующего на основании Устава Асеева Александра Васильевича, именуемые в дальнейшем вместе **Стороны**.

Договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения между Работодателем и Работниками, и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям нефтегазового комплекса Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение), а также Соглашением ООО «СИБУР», дочерних и зависимых Обществ ПАО «СИБУР Холдинг» и Межрегиональной профсоюзной организацией «СИБУР Профсоюз» от 27.06.2022 года (далее – Соглашение).

Предметом настоящего Договора является закрепление основных положений социальной политики АО «Воронежсинтезкаучук» (далее Общество), достижение оптимального согласования интересов Сторон в рамках социального партнерства и предоставление Работникам с учётом 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.

Договор основан на добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Действие настоящего Договора распространяется на Работодателей и Работников АО «Воронежсинтезкаучук», а также выборных и штатных работников ППО АО «Воронежсинтезкаучук» Нефтегазстройпрофсоюза России.

1.2. Договор вступает в силу с 01.01.2023 года и действует по 31.12.2025 года.

1.3. Регулирование социально – трудовых отношений, ведение коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в АО «Воронежсинтезкаучук» (далее – **Комиссия**), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон.

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

Толкование положений Договора осуществляется Комиссией. Разъяснения Комиссии по вопросам применения положений Договора, является обязательным и доводится до сведения Работников и Работодателя.

1.4. Ни одна из сторон Договора 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 Договором, осуществляются за счёт средств Работодателя.

1.6. Договор не ограничивает права Работодателя в расширении социальных льгот, гарантий и компенсаций в зависимости от финансово-экономических возможностей.

1.7. Работодатель обеспечивает ознакомление Работников с Договором в течение месяца со дня его подписания.

1.8. Договор подлежит направлению на уведомительную регистрацию в орган по труду г. Воронежа в течение семи дней со дня 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 Договора.

2.1.2. Формировать и реализовывать планы социальных программ Общества.

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 её субъектов, а также в органах местного самоуправления, участвовать в разработке нормативных и иных актов, соглашений, программ, рекомендаций по вышеуказанным вопросам.

2.1.5. 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 смотры – конкурсы:

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

2.1.6. 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 счёт Работодателя и в порядке, установленном локальными нормативными актами Работодателя.

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

### 2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Признавать Профсоюзную организацию единственным партнёром при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора, взаимодействовать с ней в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюзной организации и настоящим Договором.

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 и её субъектов, а также Договором.

2.2.3. Обеспечивать финансирование выполнения обязательств по Договору.

2.2.4. Учитывать мнение Профсоюзной организации при формировании перечня социальных программ и определении размера денежных средств, направляемых на их реализацию.

2.2.5. Содействовать Профсоюзной организации 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 Профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством.

2.2.6. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением представителей Профсоюзной организации.

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 службой по охране здоровья 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.



2.2.8. Предоставлять по запросу Профсоюзной организации информацию по вопросам исполнения Договора как в отношении работников, являющихся членами профсоюза, так и в отношении работников, не относящихся к таковым. Работодатель не вправе отказать в предоставлении такой информации в связи с отсутствием доказательств, подтверждающих нарушение условий Договора.

Согласия на обработку и/или согласие на распространение персональных данных не требуется в силу ч.3 ст.13, ч.1 ст.17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

### **2.3. Профсоюзная организация обязуется:**

2.3.1. Содействовать повышению эффективности деятельности Общества присущими профсоюзной организации методами и средствами.

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

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

2.3.4. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем 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 Договором.

2.3.7. Осуществлять контроль за безопасностью на рабочих местах, улучшением условий труда, выполнением Работодателем Плана мероприятий по улучшению условий труда, содействовать в создании 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 Работодателя приостановки (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, требованиям охраны труда, обязательствам, прописанным в Договоре, а также локальных актах, регулирующих трудовую деятельность.

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

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

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

### **2.4. Профсоюзная организация имеет право:**

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

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

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;
- по вопросам оплаты труда, охраны труда и занятости Работников;
- о введении технологических изменений, ведущих за собой изменения условий труда;
- по вопросам медицинского обслуживания, питания, оздоровления и отдыха Работников.

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

Председатель Профсоюзной организации принимает участие в работе органов управления Общества при рассмотрении социально-трудовых вопросов, вопросов охраны труда и промышленной безопасности.

2.4.4. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства и обязательств настоящего Договора.

Профсоюзная организация не несёт ответственности при невыполнении обязательств Договора в отношении Работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших Профсоюзную организацию представлять их индивидуальные интересы.

### III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. При приёме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с Договором, 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 Договором, трудовым договором и локальными нормативными актами Работодателя.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и Договором.

### IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулируется в строгом соответствии с требованиями действующего трудового законодательства, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящего Договора.

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 сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

При наличии письменного согласия этих работников, оформленного путём 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 работникам отдельно устанавливаемой денежной компенсации за увеличение продолжительности рабочего времени во вредных условиях труда в порядке, размерах и на условиях, которые установлены Договором.

Размер доплаты может быть уменьшен или отменён в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, в случае, если по итогам очередной специальной оценки условий труда установлено, что работник на своём рабочем месте не выполняет работу с вредными условиями труда.

4.3. В соответствии с Отраслевым соглашением по причинам технологического характера, в целях обеспечения непрерывности производства и невозможностью соблюдения установленной продолжительности рабочего времени в течение учётного периода продолжительностью три месяца, учётный период при суммированном учёте рабочего времени для всех категорий работников, в том числе занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается равным 1 (одному) календарному году.

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

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращённая 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 статьёй 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 письменному заявлению:

- беременной женщины;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-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 учётом мнения выборного органа Профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён 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 условий труда в порядке, установленном ст. 117 Трудового Кодекса РФ и локальными нормативными актами Работодателя.

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

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

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

4.7.3. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 и 3 степени.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учётом специальной оценки условий труда.

С письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размере среднего заработка за каждый день такого отпуска.

4.8. Работодатель предоставляет по письменному заявлению Работника дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

- одному из родителей на 1 сентября (1-4 класс) 1 день, если 1 сентября выпадает на выходной день по производственному календарю, следующий после 1 сентября рабочий день;
- женщинам (одиноким отцам), воспитывающим трёх и более несовершеннолетних детей – 3 рабочих дня в течение календарного года;
- в связи с собственной свадьбой – 3 рабочих дня одновременно в течение месяца со дня указанного события;



- в связи с рождением ребёнка – 3 рабочих 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 рабочих дня, которые могут быть использованы одновременно в течение месяца после наступления указанного события;
- уполномоченным профсоюза по охране труда, качественно выполняющим свои общественные обязанности – 1 рабочий день в течение календарного года (по представлению выборного органа Профсоюзной организации);
- членам нештатных аварийно-спасательных формирований – 1 рабочий 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, определённой 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 письменному заявлению с сохранением среднего заработка (выплачивается из средств Работодателя), начиная с 13 недели беременности, и до даты открытия листа 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. Работодатель устанавливает формы и системы оплаты труда Работников с учётом мнения 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 учётом мнения 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 Работодатель проводит её ежегодную индексацию. Порядок индексации заработной платы устанавливается положением об оплате труда. Индексация заработной платы проводится для всех работников.

5.5. Наряду с индексацией заработной платы Работодатель вправе принять решение о пересмотре заработных плат в соответствии с положением об оплате труда.

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

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.

Размер повышенной оплаты труда составляет:

- при классе вредности 3.1. – 4%;
- при классе вредности 3.2. – 8%;
- при классе вредности 3.3. – 12%

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 оценки условий труда, в соответствии с действующими нормативными законодательными актами РФ, и закрепляется в трудовом договоре с Работником.

5.7.1. Для Работников с вредными условиями труда (класс условий 3.3) на основании письменного согласия этих работников, занятых на работах с вредными условиями труда, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации. Денежная компенсация составляет в размере 11 % от тарифной ставки или оклада и начисляется за время фактической занятости Работника на



рабочих местах с вредными условиями труда. Денежная компенсация в установленном размере выплачивается работнику ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

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 не менее 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 в период 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 и/или 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 % от оклада/часовой тарифной ставки.

5.11. Работодатель обеспечивает 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 несёт ответственность за своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику, в соответствии с действующим законодательством, настоящим Договором и локальными нормативными актами.

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 невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

5.13. Работодатель совершенствует организацию труда и производства, с учётом результатов паспортизации, специальной оценки условий труда и других мер.

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

6.1. Для обеспечения социальной защищённости Работников и членов их семей Работодатель обязуется 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 ребёнка (усыновлением, удочерением ребёнка 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 20 000 (Двадцать тысяч) рублей.

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 40 000 (Сорок тысяч) рублей 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 20 000 (Двадцать тысяч) рублей 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, право на выплату имеет каждый родитель (опекун).



6.1.2. Единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причинённого работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в зависимости от тяжести причинённого 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, причинённого 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 четырёх месяцев со дня его смерти. По истечении четырёх 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 счёт 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 в размере 200 рублей на одного человека в день.

6.1.4. Выплачивать единовременное пособие Работнику в размере 20 000 (Двадцать тысяч) рублей при возвращении со срочной военной службы на прежнее место работы (Общество). 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 непрерывный стаж работы в Обществе (включая стаж в дочерних и зависимых обществах и управляющей компании ПАО «СИБУР Холдинг» и их правопреемниках) 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 20 000 (Двадцать тысяч) рублей, 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 (включая стаж в дочерних и зависимых обществах и управляющей компании ПАО «СИБУР Холдинг» и их правопреемниках).



6.1.7. Компенсировать семьям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, а также лицам, воспитывающим несовершеннолетних детей работников, погибших на производстве, в качестве возмещения причинённого вреда, стоимость содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях в размере 50% от стоимости, установленной в государственных или муниципальных учреждениях, но не более 2500 (Две тысячи пятьсот) рублей на каждого ребёнка ежемесячно.

6.1.8. Обеспечивать проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, в том числе в целях обеспечения нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в объёме:

- 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 счёт собственных средств либо средств ДМС;

- обязательные предварительные, периодические и внеочередные медицинские осмотры работников, предписанные действующим законодательством;

- профилактика инфекционных заболеваний;

- Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны труда с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Для этого Работники в течение трёх рабочих дней с момента прохождения диспансеризации обязаны предоставлять Работодателю соответствующую справку медицинского учреждения;

- 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, 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» и их правопреемники):

- 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 статьёй 139 Трудового кодекса РФ.

Компенсационная выплата не производится в случае, если зафиксировано нарушение Работником Ключевых Правил Безопасности (КПБ), за которое на дату увольнения к Работнику не применено дисциплинарное взыскание, либо у Работника на дату увольнения имеется не снятое дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Работникам, получившим право на досрочную пенсию в связи с работой во вредных условиях труда, но продолжающим работать в Обществе сохраняется право на компенсационную выплату в соответствии с настоящим пунктом при увольнении в связи с выходом на пенсию при наличии необходимого стажа работы до наступления женщинам 61 года, мужчинам – 66 лет.

В любом случае компенсационная выплата может быть произведена по решению комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.1.10. Оказывать единовременную материальную помощь на погребение:

- в случае смерти Работника Общества, умершего от общего заболевания или несчастного случая, не связанного с производством, в размере 80 000 (Восемьдесят тысяч) рублей;

- в случае смерти пенсионера - бывшего Работника Общества, отработавшего в Обществе более 15 лет и ушедшего на пенсию из Общества, в размере 20 000 (Двадцать тысяч) рублей.



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 путёвки в детские оздоровительные лагеря, определяемые Работодателем в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя, по цене не более 10% от их полной стоимости с учётом 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.

#### **Реестр Обществ Группы СИБУР:**

Наименование дочернего или зависимого общества ПАО «СИБУР Холдинг»
«СибурТюменьГаз» (АО); «ЗапСибНефтехим» (ООО); «Воронежсинтезкаучук» (АО); «Красноярский завод синтетического каучука» (АО); «Сибур-Нефтехим» (АО); «Сибур-Химпром» (АО); «Томскнефтехим» (ООО); «СИБУР-ПЭТФ» (АО); «ПОЛИЭФ» (АО); «БИАКСПЛЕН» (ООО); «Запсибтрансгаз» (ООО); «НПП «Нефтехимия» (ООО); «СИБУР-Кстово» (ООО); «СИБУР Диджитал» (ООО); Корпоративный центр оздоровления «СИБУР-Юг» (ООО); «СИБУР Коннект» (ООО); «СИБУР ПолиЛаб» (ООО); «НИОСТ» (ООО); «Амурский ГХК» (ООО); «НХТК» (ООО); «Казаньоргсинтез» (ПАО); «Нижекамскнефтехим» (ПАО); Портэнерго; СИБУР ЦСПО; Сибурэнергоменеджмент; СИБУР-РТ; ТГК-16; НИПИГАЗ (АО)

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.

6.1.14. Оказывать единовременную материальную помощь по заявлению Работника в случае непредвиденных обстоятельств и с учётом материального положения в семье, в пределах, выделенных на эти цели средств.

6.2. Профсоюзная организация обязуется осуществлять профсоюзный контроль за выполнением Договора и Отраслевого соглашения.

6.3. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, за исключением п.п. 6.1.3, 6.1.12., 6.1.13, 6.1.14 предоставляются по заявлению Работника с приложением подтверждающих документов, поданному в течение сроков, установленных Договором. 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 Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Содействовать работе общественных советов (комиссий) по работе с молодёжью, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности Общества, активное включение её в социально-экономическую и культурную жизнь. Осуществлять 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.

7.2. Профсоюзная организация обязуется оказывать содействие в реализации 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 Договором.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщать об этом в соответствующий выборный орган Профсоюзной организации и в орган 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 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 отдаётся:

- 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, предупреждённому в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Общества, по 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);
- лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида – до 18 лет) без матери и отца;
- лиц, являющихся единственными кормильцами ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях;
- лиц, являющихся единственными кормильцами ребёнка-инвалида до 18 лет или семьи с тремя и более малолетними детьми, если младшему ребёнку менее трёх лет, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях.

8.3. Профсоюзная организация обязуется:

- участвовать в разработке мероприятий по социальной защите высвобождаемых Работников;
- обеспечивать контроль над соблюдением законодательства.

## IX. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель обязуется:

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 Договором.



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 приёмам 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 приёмов выполнения работ.

9.1.3. Допускать к работе на объектах Общества только те подрядные и сервисные организации, уровень и порядок организации работ которых в области охраны труда и 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 Профсоюзной организации, а при групповых несчастных случаях со смертельным исходом в состав комиссии включать представителя «СИБУР Профсоюз».

9.1.6. Обеспечивать принятие перечня мероприятий по улучшению условий труда, финансирование и выполнение включённых в него мероприятий.

Предоставлять выборному профсоюзному органу 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 Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов согласно действующим нормам.

Централизованно доставлять лечебно-профилактическое питание в раздаточные пункты производств полибутадиеновых каучуков и эмульсионных каучуков.

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 приёмке спецодежды и СИЗ.

В случае производственной необходимости, с учётом 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 службой охраны труда и промышленной безопасности).

Организовывать контроль за правильным применением средств индивидуальной защиты. Отстранять от работы работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении определённых работ.

9.1.10. Проводить за счёт 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 гарантии 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 Профсоюзной организации по тематике охраны труда и здоровья за счёт средств Общества.

9.1.14. На время приостановки работ вследствие нарушения действующего законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника сохранять за Работником 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 влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

## **9.2. Профсоюзная организация обязуется:**

9.2.1. Осуществлять профсоюзный контроль, организовывать обязательное участие уполномоченных по охране труда и представителей соответствующего профсоюзного органа 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. Работодатель обязуется:**

10.1.1. Содействовать деятельности Профсоюзной организации и её выборных органов в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами Российской Федерации и её субъектов.

10.1.2. Членам профсоюзного актива, не освобождённым 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 освобождённым от производственной работы, уполномоченным профсоюза по охране труда, представителям профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда свободное от работы время не менее трёх 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



расчётные 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 счёт Профсоюзной организации 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 Договора.

10.1.6. Безвозмездно предоставлять аппарату и выборному органу Профсоюзной организации 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 счёт средств Работодателя.

10.1.7. Все социальные льготы и гарантии, установленные Договором, локальными нормативными актами Общества, распространяются на выборных и штатных работников профсоюзных органов Профсоюзной организации.

Медицинское обслуживание и другие виды социального обеспечения выборных и штатных работников Профсоюзной организации производить за счёт средств Работодателя.

10.1.8. Обеспечивать представителям «СИБУР Профсоюз» и Профсоюзной организации возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам членов профсоюза для реализации ими уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с действующим законодательством.

10.1.9. Предоставлять работникам, освобождённым 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 расчётные счета соответствующих выборных профсоюзных органов для проведения спортивно-оздоровительной и культурно-массовой деятельности среди работников и членов их семей, а также на заработную плату председателя Профсоюзной организации согласно штатному расписанию, утверждённому профкомом на расчётный счёт Профсоюзной организации.

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 отчётов.

Финансирование массовых мероприятий включает в себя расходы по медицинскому сопровождению, транспортировке работников и иные сопутствующие меры по обеспечению безопасности работников, согласованные Сторонами.

10.1.11. Для организации отдыха, культурно-просветительской и оздоровительной работы Работников и членов их семей при необходимости предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзной организации, 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 Сторон.

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

#### 10.2. Профсоюзная организация:

10.2.1. Проводит работу по выявлению социально-профессиональных интересов Работников – организует встречи различных групп работников, социологические опросы, проводит анкетирование, собирает 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. Пользуется правом представительства интересов Работников - членов профсоюза, связанных с выполнением условий Договора.

С этой целью:

- Работники – члены профсоюза могут консультироваться по данным вопросам в «СИБУР Профсоюз» и Профсоюзной организации;

- представители «СИБУР Профсоюз» и/или Профсоюзной организации могут по просьбе Работника – члена профсоюза участвовать в рассмотрении любых споров (конфликтов) между Работником и Работодателем.

### XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.

11.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Комиссией.

#### 11.2. Стороны обязуются:

11.2.1. Проводить проверки хода выполнения обязательств Договора по итогам полугодия и года. Результаты проверок ежегодно рассматривать на совместных заседаниях Сторон.

11.2.2. При проведении контроля за выполнением Договора своевременно предоставлять другой Стороне необходимую для этого информацию.

11.2.3. Проводить взаимные консультации при выявлении нарушений выполнения условий Договора или невыполнении Договора 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 Договор, рассматривать взаимные обращения, вырабатывать и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

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

Генеральный директор  
АО «Воронежсинтезкаучук»

Председатель ППО  
АО «Воронежсинтезкаучук»  
Нефтегазстройпрофсоюза России

  
В.Н. Золототрубов  
« 10 » ноября 2022г.  


  
А.В. Асеев  
« 10 » ноября 2022г.  


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



## **Порядок предоставления материальной помощи Работникам Общества**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок по предоставлению материальной помощи в АО «Воронежсинтезкаучук» (далее - Порядок) разработан с целью регулирования процесса предоставления материальной помощи Работникам (бывшим Работникам) АО «Воронежсинтезкаучук».

1.2. Действие Порядка распространяется на:

1.2.1. Всех Работников, основным местом работы которых является Общество;

1.2.2. Бывших работников – неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию по старости из Общества, не работающих в других организациях и отработавших в Обществе более 15 лет.

1.3. Порядок определяет единый алгоритм оказания материальной поддержки Работникам и неработающим пенсионерам Общества.

1.4. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату Работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5. Материальная помощь направлена на оказание поддержки Работников и неработающих пенсионеров Общества в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение.

1.6. Оказание материальной помощи Работникам и неработающим пенсионерам Общества есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния Общества и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт оказания и размер материальной помощи.

### **2. Условия предоставления материальной помощи**

Случаи предоставления материальной помощи Работникам Общества предусмотрены Коллективным договором. Материальная помощь выплачивается на основании подтверждающих документов:

- в связи со вступлением в брак - на основании заявления Работника и копии свидетельства о браке. Если оба супруга работают в Обществе, материальная помощь выплачивается каждому из супругов.

- в связи с рождением ребёнка - на основании заявления Работника и копии свидетельства о рождении. Если оба родителя являются Работниками Общества – материальная помощь выплачивается одному из родителей.

- в случае смерти близкого родственника (жена, муж, дети, родители) - на основании заявления работника, копии свидетельства о смерти, копии документа, подтверждающего степень родства (свидетельство о рождении, свидетельство о браке).

- в случае смерти Работника Общества, умершего от общего заболевания или несчастного случая, не связанного с производством - на основании заявления от одного из членов семьи Работника (супруги, дети, родители, родные братья, сестры), копии свидетельства о смерти Работника, копии документа, подтверждающего степень родства (свидетельство о рождении, свидетельство о браке).

- в случае смерти пенсионера - бывшего работника Общества, отработавшего в Обществе более 15 лет и ушедшего на пенсию из Общества - на основании заявления от одного из членов семьи работника (супруги, дети, родители), копии свидетельства о смерти работника, копии документа, подтверждающего степень родства (свидетельство о рождении, свидетельство о браке).

### **3. Предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций**

Работодатель обязуется предоставлять:



3.1. Путёвки на отдых и лечение выдавать неработающим пенсионерам, проработавшим на Предприятии не менее 15 лет и для которых Предприятие, являлось последним местом работы, на условиях и в порядке, установленном локальными нормативными актами Работодателя.

3.2. Оказывать единовременную материальную помощь по заявлению Работника в случае непредвиденных обстоятельств и с учётом материального положения в семье, в пределах, выделенных на эти цели средств.

3.3. Работникам Общества, вышедшим на пенсию по старости с Общества, не работающих в других организациях и отработавшим на Предприятии:

- женщины 15 и более лет;
- мужчины 20 и более лет – на основании личного письменного заявления оказывать материальную помощь один раз в год ко Дню пожилого человека в размере 1 500 рублей.

3.4. В распоряжение Совета ветеранов Общества выделять по 50 000 рублей ежегодно для посещения малоимущих, одиноких и больных пенсионеров, также для проведения ритуальных мероприятий.

3.5. Ежегодно ко Дню Чернобыльской трагедии оказывать материальную помощь в размере прожиточного минимума трудового населения участникам ликвидации последствий аварии на ЧАЭС 1986-1988 гг.

Генеральный директор  
АО «Воронежсинтезкаучук»

Председатель ППО  
АО «Воронежсинтезкаучук»  
Нефтегазстройпрофсоюза России

  
В.Н. Золототрубов  
«10» ноября 2022г.  


  
А.В. Асеев  
«10» ноября 2022г.  


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