

**Коллективный договор  
между обществом с ограниченной  
ответственностью  
«Нефтехимическая транспортная  
компания» и его работниками  
на 2020-2022 гг.**

## **СОДЕРЖАНИЕ:**

- I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
- II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**
- III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**
- IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**
- V. ОПЛАТА ТРУДА**
- VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. СОЦИАЛЬНОЕСТРАХОВАНИЕ**
- VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**
- VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**
- IX. ОХРАНА ТРУДА**
- X. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**
- XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1. ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И РАЗМЕРЕ КОМПЕНСАЦИИ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ СТОИМОСТИ ПРОЕЗДА И ПРОВОЗА БАГАЖА К МЕСТУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОТПУСКА И ОБРАТНО ДЛЯ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВЛЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ, И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ**

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ООО «НХТК»**

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

---

на 2020-2022 гг.

«27» декабря 2019 г.

г. Москва

Настоящий Коллективный договор (далее «**Договор**») заключен между обществом с ограниченной ответственностью «Нефтехимическая транспортная компания», именуемым в дальнейшем «**Работодатель**», в лице генерального директора Салимова Олега Вахмуратовича, действующего на основании Устава, и работниками общества с ограниченной ответственностью «Нефтехимическая транспортная компания», именуемыми в дальнейшем «**Работники**», в лице председателя первичной профсоюзной организации Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (далее «Профсоюзная организация») Романовой Натальей Сергеевной, действующего на основании Устава Профсоюзной организации, именуемые в дальнейшем вместе «**Стороны**».

Договор регулирует социально – трудовые отношения между Работодателем и Работниками, и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее «ТК РФ»), Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Соглашением ООО «СИБУР», дочерних и зависимых Обществ ПАО «СИБУР Холдинг» и Межрегиональной профсоюзной организацией «СИБУР Профсоюз» от 28.06.2019 г.

Предметом настоящего Договора является закрепление основных положений социальной политики Общества, 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.

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

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Действие настоящего Договора распространяется на Работодателей и Работников, а также выборных и штатных работников первичной профсоюзной организации Общества.

1.2. Договор вступает в силу с 01.01.2020 г. и заключен на три года.

1.3. Регулирование социально – трудовых отношений в обществе с ограниченной ответственностью «Нефтехимическая транспортная компания», 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 (*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 настоящего 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 счет средств Работодателя, согласно положениям к нему.

1.6. Стороны обеспечивают доведение Договора до Работников в течение месяца с момента его подписания.

1.7. Договор находится в Департаменте управления персоналом для обязательного ознакомления с ним Работников, принимаемых на работу.

1.9. Настоящий договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду г. Москва.

## **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 Договора.

2.1.2. Формировать и реализовывать планы социальных программ Работодателя.

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

2.1.6. Организовывать и проводить смотры – конкурсы:

- профессионального мастерства,
- 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. Работодатель обязуется:**

2.2.1. Признать первичную профсоюзную организацию общества с ограниченной ответственностью «Нефтехимическая транспортная компания» единственным партнером 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 первичной профсоюзной организацией ООО «НХТК» 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, её субъектов, настоящим Договором коллективным договором.

2.2.3. Обеспечивать финансирование выполнения обязательств настоящего Договора.

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

2.2.5. Содействовать первичной 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 вправе оказывать финансовую поддержку первичной профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством.

2.2.6. Совместно с уполномоченной страховой компанией и здравпунктом (при наличии) анализировать обобщенную статистическую информацию по обращаемости, числу законченных случаев амбулаторного и стационарного лечения.

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

### **2.3. Работодатель имеет право:**

2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством.

2.3.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор.

2.3.3. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд.

2.3.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка иных локальных нормативных актов Работодателя.

2.3.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.6. Принимать локальные нормативные акты, не противоречащие действующему законодательству и настоящему Договору.

### **2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

2.3.1. Содействовать повышению эффективности деятельности Работодателя присущими профсоюзам 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 у Работодателя 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. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, охране труда, обязательствам, прописанным в Договоре 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 Договора при условии выполнения Работодателем 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 в обеспечении 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. Первичная профсоюзная организация имеет право:**

2.4.1. Беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места 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 при наличии письменного согласия Работника на передачу персональных данных первичной профсоюзной организации.

2.4.3. Принимать участие в организации анализа социально-экономического положения Работников.

2.4.4. Заслушивать информацию Работодателя или его представителя:

- по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;
- вопросам оплаты труда, охраны труда и занятости Работников;
- 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.

2.4.5. Свободно распространять информацию о своей деятельности, оказывать консультативно-правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам Профсоюзной организации – Работникам.

2.4.6. Проверять работу предприятий общественного питания и торговли, условия обслуживания Работников в поликлинике, общежитий и других объектов социально-бытового и культурного обслуживания Работников, по обращениям Работников.

2.4.7. Председатель первичной профсоюзной организации принимать участие в работе органов управления Работодателя при рассмотрении социально-трудовых вопросов, вопросов охраны труда и промышленной безопасности.

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

Первичная профсоюзная организация не несет ответственности при невыполнении обязательств настоящего Договора в отношении Работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профсоюз представлять их индивидуальные интересы.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с коллективным 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 трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами Работодателя.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, действующего законодательства и настоящим Договором.

### **IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

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

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

4.2. Когда по условиям производства (работы) у Работодателя не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

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 и (или) опасными условиями труда, осуществляющих свою деятельность на объектах с непрерывным технологическим процессом, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, таким работникам может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени, но не более одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

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 наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного Договора 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 и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов.

4.3. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может быть установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя).

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;
- одного из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- работника, осуществляющего 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 учетом условий производства (работы) у Работодателя.

4.4. 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.

4.5. 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.

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

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска составляет 7 календарных дней.

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

На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена денежной компенсацией, оплачиваемой по среднему заработку, в порядке, предусмотренной частью 4 статьи 139 ТК РФ.

4.6.2. Работникам с ненормированным рабочим днем – продолжительностью 3 календарных дня.

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

4.6.3. 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.

**4.7. Работодатель предоставляет один раз в год по заявлению Работника дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением среднего заработка:**

- одному из родителей на 1 сентября (1 – 4 класс) – 1 день. Если 1 сентября выпадает на выходной, день отдыха предоставляется на следующий после 1 сентября рабочий день;
- женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей – 1 день;
- в связи с собственной свадьбой – 3 рабочих дня в течение месяца со дня указанного события;
- в связи с рождением ребенка – 3 рабочих дня, которые могут быть использованы 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 в течение месяца после наступления указанного события;
- уполномоченным профсоюза по охране труда, качественно выполняющим свои общественные обязанности – 1 день (по представлению выборного органа первичной профсоюзной организации);
- членам нештатных аварийно-спасательных формирований – 1 день по представлению начальника департамента по охране труда, промышленной безопасности и экологии Работодателя.

4.8. 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.

4.9. Работодатель освобождает от работы беременных женщин, занятых во вредных условиях труда классов 3.1, 3.2 (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 нетрудоспособности по беременности и родам.

В случае отсутствия возможности перевести беременную женщину на легкий труд Работодатель может освободить ее от работы с сохранением среднего заработка на более раннем сроке беременности.

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

## V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель устанавливает формы и системы оплаты труда Работников с учетом 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 учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. Работодатель гарантирует установление минимального должностного оклада в размере не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в регионе нахождения рабочего места Работника.

5.4. Решение о пересмотре заработных плат принимается Работодателем один раз в год в соответствие с локальным нормативным актом Работодателя. При планировании повышения заработных плат учитывается отношение текущего уровня заработных плат Работников к сложившемуся в регионе рынку труда по каждой должности (по данным из обзоров заработных плат в применимом секторе экономики, проводимых ежегодно), включая индекс потребительских цен.

5.5. 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.

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

Список рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется по результатам проведенной на рабочих местах специальной оценкой условий труда.



Конкретный размер доплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается 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.

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

**- по вине Работодателя - в размере не менее 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 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.**

5.8. 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.

5.9. Доплата за работу в ночное время (за период с 22 до 6 часов) устанавливается в размере не ниже 40 % в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами Работодателя.

5.10. 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.

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

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 не ниже 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.

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

**6.1. Для обеспечения социальной защищенности Работников и членов их семей Работодатель обязуется предоставлять следующие социальные льготы, гарантии и компенсации:**

6.1.1. Оказывать работникам материальную помощь (приложение № 2 к коллективному договору):

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители, родные братья, сёстры);
- в связи с собственной свадьбой.

Размер материальной помощи устанавливается равным прожиточному минимуму трудоспособного населения, установленного в регионе нахождения рабочего места Работника, на дату наступления соответствующего события.

**6.1.2. Оказывать работникам материальную помощь (приложение № 2 к коллективному договору) в связи с рождением ребенка (усыновлением, удочерением ребенка в возрасте до 3-х лет) в размере 30 000 (тридцать тысяч) рублей каждому родителю;**

**6.1.3. Один раз в год оказывать материальную помощь в размере прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в регионе нахождения рабочего места Работника на первое число календарного года, в котором получено заявление Работника;**

- работникам, имеющим детей-инвалидов на каждого ребёнка-инвалида до достижения им возраста 18-ти лет;
- женщинам, 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.

6.1.4. Право на получение материальной помощи, предусмотренной пунктами 6.1.1, 6.1.2 и 6.1.3 настоящего Договора, сохраняется за Работником в течение года со дня наступления соответствующего события, при условии, что на момент события и получения Работодателем заявления о материальной помощи, Работник состоял в трудовых отношениях с Работодателем.

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

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 коллективным договором. Размер выплаты определяет двухсторонняя комиссия по ведению коллективных переговоров, но не более одного прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в регионе нахождения рабочего места Работника на первое число календарного года, в котором получено заявление Работника, в месяц.

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 выплачивается на основании решения Работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа. 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 лица, находившегося на иждивении умершего на день его смерти в течение четырех месяцев со дня его смерти. По истечении четырех месяцев единовременная денежная выплата включается в состав наследственной массы и наследуется в общем порядке.

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, единовременная денежная выплата, и выплаты на детей, указанные в настоящем пункте, не выплачиваются.

При несчастном случае на производстве, происшедшем при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние, единовременная денежная выплата и выплаты на детей, указанные в настоящем пункте, не выплачиваются.

6.1.6. 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 – бывшего Работника, ставшего инвалидом в результате трудового увечья, произошедшего с ним при исполнении трудовых обязанностей у Работодателя.

Право на возмещение сохраняется за членами семьи Работника (муж, жена, дети, родители, родные братья, сестры) в течение трёх месяцев со дня смерти Работника.

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, полное возмещение расходов на погребение, указанное в настоящем пункте не производится.

При несчастном случае на производстве, происшедшем при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние, полное возмещение расходов на погребение, указанное в настоящем пункте не производится.

6.1.7. Обеспечивать бесплатным питанием Работников при выполнении аварийных при условии их непрерывного проведения не менее 8 часов в размере 100 рублей на человека.

6.1.8. Выплачивать единовременное пособие Работнику в размере не менее прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в регионе нахождения рабочего места Работника, при возвращении со срочной военной службы на прежнее место работы.

За Работниками, призванными на срочную военную службу из Работодателя, в течение трех месяцев после увольнения в запас сохраняется право поступления на работу при наличии вакансий.

6.1.9. Выплачивать единовременную премию Работникам, имеющим стаж работы в дочерних обществах ПАО «СИБУР Холдинг» и АО «СГ-Транс» не менее 5 лет, при условии отсутствия случаев действующих дисциплинарных взысканий, иных взысканий в связи с юбилейными датами: женщин с 50, 55 и 60-летием, мужчин с 50, 60 и 65-летием со дня рождения в размере 3-х прожиточных минимумов трудоспособного населения, установленного в регионе нахождения рабочего места Работника.

6.1.10. Обеспечить Работникам санаторно-курортное лечение, реабилитацию в профильные санаторно-курортные учреждения при наличии медицинских показаний и 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 у Работодателя. Все исключения из правил решаются на заседании социальной комиссии и фиксируется в соответствующем протоколе.

6.1.11. Ежеквартально компенсировать семьям (и опекунам), имеющим двух и более несовершеннолетних детей, а также лицам, воспитывающим несовершеннолетних детей Работников, погибших на производстве, расходы на содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях в размере 50 % от стоимости, установленной в государственных или муниципальных учреждениях, но не более 2 000 руб. на каждого ребенка ежемесячно одному из родителей.

6.1.12. Обеспечивать проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, в следующем объеме:

- первичная медико-санитарная помощь в здравпункте, 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;
- 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.

6.1.13. Выплачивать Работнику, увольняющемуся в связи с выходом на пенсию (в том числе досрочную), компенсационную выплату в размере, зависящем от непрерывного стажа работы, исчисляемого с момента последнего трудоустройства в дочерних обществах ПАО «СИБУР Холдинг» и АО «СГ-Транс»:

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

Данная компенсационная выплата производится Работнику при его увольнении после приобретения права на пенсию (в том числе на досрочную) по основаниям, предусмотренным пенсионным законодательством, до истечения одного года после достижения Работником возраста, дающего право на пенсию по старости.

6.1.14. Оказывать единовременную материальную помощь на погребение:

- в случае смерти Работника, умершего от общего заболевания или несчастного случая, не

связанного с производством, в размере прожиточного минимума установленного в регионе нахождения рабочего места Работника.

- в случае смерти пенсионера - бывшего Работника Работодателя, отработавшего на Предприятиях Холдинга (дочерние и зависимые общества ПАО «СИБУР Холдинг», управляющая организация ПАО «СИБУР Холдинг» и АО «СГ-Транс») более 15 лет и ушедшего на пенсию из Работодателя, в размере прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в регионе нахождения рабочего места Работника.

Работодатель оказывает единовременную материальную помощь по заявлению одного из членов семьи Работника (муж, жена, дети, родители, родные братья, сёстры), первым обратившегося к Работодателю. Право на единовременную материальную помощь сохраняется за членами семьи Работника в трёх месяцев со дня смерти Работника.

6.1.15. Оказывать единовременную материальную помощь по заявлению Работника в случае непредвиденных обстоятельств и с учетом материального положения в семье, в пределах, выделенных на эти цели средств на основании решения комиссии по социальным вопросам.

6.1.16. 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. 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 фиксируется в соответствующем протоколе.

6.1.17. Предусмотреть обеспечение детей Работников новогодними подарками, специальными школьными наборами (ранцами) для первоклассников. Если оба родителя работают у Работодателя, указанное обеспечение детей подарками предоставляется только одному из родителей.

6.1.18. При переезде Работника по предварительной договоренности с Работодателем на работу в другую местность возместить Работнику:

- расходы по переезду Работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда Работодатель предоставляет Работнику соответствующие средства передвижения);

- расходы по обустройству на новом месте жительства.

Под обустройством на новом месте жительства понимается, в том числе, обязанность Работодателя по предоставлению Работникам во временное пользование жилых помещений без взимания платы. При отсутствии у Работодателя жилых помещений Работнику возмещаются расходы на аренду (найм) жилого помещения.

Порядок и условия предоставления жилых помещений во временное пользование Работника, возмещения расходов при переезде на работу в другую местность, связанные с обустройством на новом месте жительства, определяются локальным нормативным актом либо по соглашению сторон трудового договора, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.19. Компенсировать расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для Работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и неработающих членов их семей в порядке и размерах, установленных в Положении о порядке и размере компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей (приложение № 1 к коллективному договору).

6.1.20. Работодатель обязуется предоставлять транспортные средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

6.1.21. В связи с наличием технологических особенностей производства (удаленность места работы, отсутствие общественного транспорта) Работодатель обеспечивает доставку Работников к месту работы и обратно. Места доставки, маршруты и другие вопросы, связанные с доставкой Работников, устанавливает Работодатель.

6.2. Первичная профсоюзная организация обязуется осуществлять профсоюзный контроль за выполнением раздела Договора.

6.3. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются Работникам 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 у Работодателя совместно с выборным профсоюзным органом общественный совет (комиссию) 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 Работодателя, активное включение ее в социально-экономическую и культурную жизнь.

Осуществлять организационную и финансовую поддержку деятельности общественных советов (комиссий).

7.1.3. Расширять у Работодателя практику зачисления молодых Работников в резерв на замещение должностей ведущих специалистов, руководителей структурных подразделений в соответствии с их профессиональными качествами.

7.2. Первичная профсоюзная организация обязуется оказывать содействие в реализации и осуществлять контроль над реализацией положений данного раздела.

## VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

### 8.1. Стороны обязуются:

8.1.1. 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.

8.1.2. Учитывать баланс интересов Работодателей и Работника при проведении сокращений численности или штата.

### 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 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;

- военнослужащим, ставшим инвалидами вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, полученных при защите Отечества.

8.2.3. Предоставлять Работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидации Работодателя 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 матерей (отцов), 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.

### **8.3. Первичная профсоюзная организация 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. 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 настоящим 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 безопасности Работодателя.

9.1.3. Допускать к работе на объектах Работодателя только те подрядные и сервисные организации, уровень и порядок организации работ которых в области промышленной безопасности соответствует принятым у Работодателя критериям.

9.1.4. Организовывать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, происшедших с Работниками, в порядке и сроки, предусмотренные действующим законодательством.

9.1.5. При формировании комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве в обязательном порядке включать в состав комиссий представителя выборного органа Профсоюзной организации, а при групповых несчастных случаях со смертельным исходом в состав комиссии включать представителя «СИБУР Профсоюз».

9.1.6. Обеспечивать принятие у Работодателя Перечня мероприятий по улучшению условий труда, финансирование и выполнение включенных в него мероприятий.

Предоставлять выборному профсоюзному органу сведения о выполнении Перечня мероприятий, 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. На работах с вредными условиями труда по письменным заявлениям работников возможна замена выдачи по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов на компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

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).

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 выборного профсоюзного органа Работодателя 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 первичной профсоюзной организации по тематике охраны труда и здоровья за счёт средств Работодателя.

9.1.14. На время приостановки работ у Работодателя, 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 непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет для него каких-либо последствий.

9.1.15. Проводить противоклещевую обработку территории Представительства/Участка Работодателя, в эндемичных по клещевому энцефалиту регионах.

9.1.16. Работодатель в целях обеспечения бытовых нужд Работников организует обеспечение бутилированной/структурированной питьевой водой, а также оборудованием для розлива воды.

## **9.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

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

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования Работодателя 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 Договора и Перечня мероприятий по улучшению условий труда.

## **X. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **10.1. Работодатель обязуется:**

10.1.1. Содействовать деятельности первичной профсоюзной организации Работодателя и ее выборных органов в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами Российской Федерации и ее субъекта.

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 Договора.

10.1.6. Безвозмездно предоставлять аппарату выборного органа первичной 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 счет средств Работодателя.

10.1.7. Все социальные льготы и гарантии, установленные данным Договором, локальными нормативными актами Работодателя распространяются на выборных и штатных работников профсоюзного органа.

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

10.1.8. Обеспечивать представителям первичной профсоюзной организации 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 той же организации с согласия Работника.

При невозможности представления профсоюзному работнику прежней или равноценной работы в случае реорганизации Работодатель сохраняет его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев и выплачивает ему при увольнении компенсации, предусмотренные в таком случае для Работников организации.

10.1.10. Ежеквартально отчислять денежные средства в размере не менее 0,5 % от фонда заработной платы Работодателя на расчетный счет Профсоюзной организации для проведения культурно-массовой, спортивно-оздоровительной и иной корпоративной деятельности среди Работников и членов их семей<sup>1</sup>.

Расходование денежных средств производится по согласованию между Работодателем и профсоюзным органом на основании плана работы и сметы расходов на каждые 3 месяца с предоставлением Работодателю подтверждающих документов и отчетов.

10.2.13. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии со статьей 374, пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, производить только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

10.2.14. Расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи

---

<sup>1</sup> В расчет % отчислений от ФОТ входит фонд начисленной заработной платы, за исключением:

- договоры гражданско-правового характера;
- выплат социального характера;
- пособий за счет ФСС;
- пособий по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет;
- пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;
- материальная и социальная помощь;
- стоимость путевок, льгот;
- компенсации за проезд, кроме вахтового способа работы;
- премии к юбилеям и праздникам;
- оплату обучения в любом виде (отпускные, проездные, средний заработок во время прохождения обучения).



81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

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 первичной профсоюзной организации.

#### **10.2. Первичная профсоюзная организация:**

10.2.1. Проводит работу по выявлению социально-профессиональных интересов Работников – организует встречи различных групп работников, социологические опросы, проводит анкетирования, 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 первичной профсоюзной организации;<sup>2</sup>
- представители «СИБУР Профсоюз» и первичной 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 ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

11.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами, его подписавшими (Комиссией по подготовке, заключению и контролю выполнения Договора), органом по труду г. Москва.

#### **11.2. Стороны обязуются:**

11.2.1. Проводить проверки хода выполнения обязательств Договора по итогам полугодия и года. Результаты проверок выполнения Договора ежегодно рассматривать на совместных заседаниях органов управления Работодателя и выборного органа профсоюзной организации.

- Подведение итогов выполнения коллективного договора производится 1 раз в год на заседании совместной Комиссии.
- Об итогах выполнения коллективного договора Стороны информируют трудовой коллектив Работодателя.

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

При выявлении нарушений условий коллективного договора или невыполнении коллективного договора по результатам проверки Стороны делают в письменной форме представления лицам, подписавшим коллективный договор.

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  
ООО «НХТК»**

**Председатель профсоюзной  
организации**

\_\_\_\_\_ **О.В. Салимов**

\_\_\_\_\_ **Н.С. Романова**

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

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **о порядке и размере компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно Работников структурных подразделений общества с ограниченной ответственностью «Нефтехимическая транспортная компания» (Общество или Работодатель), расположенных в городах Пыть-Ях, Нягань, Ноябрьск и Нижневартовск, фактически работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.2. Работники имеют право на оплату один раз в два года за счет средств Работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 23 кг, включая бесплатную норму, установленную перевозчиком.

1.3. Помимо Работника право на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (далее компенсация стоимости проезда) на тех же условиях имеют следующие неработающие члены семьи Работника:

– неработающие супруг/супруга Работника, если они достигли возраста 55 и 50 лет (соответственно мужчины и женщины) либо являются инвалидами;

– дети, которым на момент выезда в отпуск не исполнилось 18 лет, в том числе дети, в отношении которых работник (супруг работника) назначен опекуном или попечителем в установленном законом порядке;

– дети в возрасте до 24 лет (в том числе дети, в отношении которых работник (супруг работника) назначен опекуном или попечителем в установленном законом порядке), обучающиеся по очной форме обучения в образовательных организациях высшего и среднего специального образования, имеющих государственную аккредитацию. В данном случае не имеет значения, в каком городе находится образовательная организация.

Настоящей льготой можно воспользоваться в год наступления права на использование льготного отпуска у самого Работника. Подтверждения совместной регистрации по одному месту жительства членов семьи Работника вместе с Работником не требуется.

1.4. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска по истечению первого года работы у Работодателя.

1.5. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, являются целевыми, не суммируются и не переходят на следующий год в случае, если Работник своевременно данным правом не воспользовался.

1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Положением, предоставляются Работнику только по основному месту его работы.

1.7. Члены семьи Работника могут воспользоваться своим правом на компенсацию стоимости проезда к месту отпуска как одновременно с Работником, так и отдельно от него в течение календарного года, в котором данное право возникло.

1.8. Работодатель компенсирует расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно один раз в два года женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

1.9. Работникам и членам их семей возмещаются следующие расходы, связанные с проездом к месту проведения отпуска и обратно:

- стоимость проезда согласно стоимости билетов транспортных организаций в размере, установленном настоящим Положением (в случае проезда личным транспортом – стоимость ГСМ согласно чекам АЗС, стоимость переправы, проезда кратчайшего пути по платным дорогам и мостам и т.п.);

- страховые сборы, взимаемые транспортными организациями;

- сборы по предварительной продаже билетов (бронирование мест), взимаемые транспортными организациями;

- сборы за услуги по оформлению проездных документов, взимаемые транспортными организациями;

- сборы за предоставление справок, упоминаемых в настоящем Положении, взимаемые транспортными организациями;

- расходы на постельные принадлежности, предоставляемые транспортными организациями;

- топливные сборы, взимаемые транспортными организациями.

1.10. Не подлежат возмещению следующие расходы:

- оплата услуг по доставке билетов на дом;

- оплата услуг по доставке багажа;

- сбор за сданный билет;

- штрафы;

- дополнительное медицинское страхование;

- другие расходы, не указанные в п. 1.9.

1.11. В случае если дню начала очередного отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также дни отдыха, предоставленные Работнику за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, то Работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа.

## **2. Перечень документов, необходимых для компенсации стоимости проезда**

2.1. Основанием для компенсации стоимости проезда к месту использования отпуска являются следующие документы, предоставляемые специалисту, ответственному за ведение бухгалтерского учета:

- заявление Работника о предоставлении компенсации (в свободной форме);

- приказ о предоставлении Работнику ежегодного оплачиваемого отпуска;

- отчет на компенсацию стоимости проезда (предоставляется самим Работником).

К отчету на компенсацию стоимости проезда работник прикладывает проездные и другие документы и справки о степени родства членов семьи, а именно:

– проездные документы (оригиналы или дубликаты, выданные транспортными организациями): авиабилеты, железнодорожные билеты, билеты на междугородние автобусные рейсы, билеты на водный транспорт и т.п., в том числе – распечатка авиа и ж/д электронного билета, посадочный талон на самолет со штампом о прохождении паспортного контроля;

– оригиналы платежных документов на оплату постельных принадлежностей при проезде в железнодорожном транспорте, топливных сборов, страховых сборов, сборов по предварительной продаже билетов (бронирование мест), сборов за услуги по оформлению проездных документов, сборы за предоставление справок о стоимости проезда, упоминаемых в настоящем Положении;

– копия свидетельства о заключении брака;

– для неработающих трудоспособных членов семьи: справка из Федеральной налоговой службы, свидетельствующая об отсутствии регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя (на каждого совершеннолетнего члена семьи); копия пенсионного удостоверения;

– копия свидетельства о рождении детей (дополнительно для детей, в отношении которых работник (супруг работника) назначен опекуном или попечителем, необходимо предоставить копии документов о назначении опекуна или попечительства);

– оригинал справки из учебного заведения для детей от 18 до 24 лет, обучающихся по очной форме обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования.

**2.2. Дополнительно, при проезде в отпуск на личном автомобильном транспорте Работник предоставляет специалисту, ответственному за ведение бухгалтерского учета:**

– маршрутный лист (Приложение № 1 к данному Положению) с печатью учреждения или указанием места его нахождения в органах внутренних дел и органах местного самоуправления»;

– документы, подтверждающие понесенные Работником расходы по оплате за топливо, переправу, проезд по платным дорогам и мостам (кассовые чеки АЗС, дорожных служб, расчет расхода бензина, произведенного на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования, и т.д.);

– копии документов, подтверждающих право пользования автомобилем Работником или членом его семьи (свидетельство о регистрации автомобильного средства, договор аренды транспортного средства, для членов семьи – документы, подтверждающие родство с Работником).

### 3. Порядок и размер компенсации стоимости проезда

3.1. Компенсация стоимости проезда Работника и членов его семьи производится перед отъездом Работника в отпуск в виде возмещения на основании заявления Работника и оформленного приказа о направлении работника в отпуск. Размер возмещения определяется исходя из фактической стоимости приобретенных билетов на проезд к месту использования отпуска и обратно с обязательным предоставлением специалисту, ответственному за ведение бухгалтерского учета проездных билетов.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда личным транспортом производится авансом исходя из примерной стоимости в соответствии с условиями п. 3.4 настоящего Положения. Выплата аванса производится в размере 80 % примерной стоимости проезда не ранее 30 календарных дней и не позднее 10 календарных дней до наступления отпуска Работника. Окончательный расчет по возмещению расходов на проезд к месту проведения отпуска и обратно производится по возвращению Работника (и/или членов его семьи) из отпуска в течение двадцати рабочих дней с момента сдачи отчета на основании предоставленных специалисту, ответственному за ведение бухгалтерского учета документов, указанных в разделе 2 настоящего Положения.

3.2. Отчет с приложением необходимых документов, подтверждающих расходы Работника и членов его семьи на проезд к месту использования отпуска сдается специалисту, ответственному за ведение бухгалтерского учета в течение трех дней со дня выхода Работника на работу. Отчет, подтверждающий расходы на проезд к месту использования отпуска для членов семьи Работника, сдается Работником специалисту, ответственному за ведение бухгалтерского учета в течение трех рабочих дней со дня их возвращения из отпуска. В случае не предоставления Работником оригиналов

проездных и иных документов, подтверждающих понесенные расходы по проезду к месту отдыха и обратно (а в случае утери оригиналов – заверенных транспортной организацией копий этих документов или соответствующих справок транспортных организаций или агентств о приобретенных и использованных билетах и их фактической стоимости), компенсация расходов не производится. Вся выданная авансом сумма компенсации подлежит удержанию /взысканию из заработной платы Работника не позднее, чем в 7ми-дневный срок по возвращении из отпуска Работника и (или) членов его семьи, в установленном законодательством РФ порядке.

3.3. Расходы на проезд при следовании в отпуск и обратно возмещаются в размере фактической стоимости билетов, но не выше стоимости:

- на воздушном транспорте – билетов в салонах экономического класса;
- на железнодорожном транспорте – билетов скорых, фирменных, и пассажирских поездах (в купейных вагонах);
- на судах речного транспорта – билетов в каютах 2-ой категории;
- автомобильным транспортом – стоимости проезда в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси).

3.4. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда личным транспортом к месту использования отпуска и обратно может быть получена Работником при документальном подтверждении пребывания в месте отпуска и по фактическим затратам, но не выше суммы, рассчитанной на основании:

- кратчайшего расстояния от города постоянной работы и проживания до места использования отпуска и обратно, которое определяется по данным, размещенным на сайте [avtodispatcher.ru](http://avtodispatcher.ru). В расчете учитываются трассы федерального, регионального и местного значений, вкладка «расчет расстояний»;
- норм расхода топлива в зависимости от марки автотранспортного средства (согласно технической документации);
- средней арифметической стоимости одного литра топлива, исходя из кассовых чеков АЗС, предъявляемых Работником к компенсации.

Кроме того, компенсации в данном случае подлежит стоимость проезда по платным дорогам, стоимость переправы.

**3.5. При проведении отпуска в нескольких населенных пунктах аванс предоставляется только до одного места отдыха, избранного Работником, а также на обратный проезд по аналогичному тарифу. Выбранный маршрут отражается в заявлении Работника с предоставлением всех приобретаемых проездных документов. При отклонении от кратчайшего (или беспересадочного) маршрута следования к месту проведения отпуска или обратно возмещение расходов производится в размере стоимости проезда по кратчайшему (или беспересадочному маршруту, определяемым согласно справки, выдаваемой транспортными агентствами, организациями - перевозчиками.**

3.6. При отклонении от кратчайшего (или беспересадочного) маршрута следования к месту проведения отпуска или обратно возмещение расходов производится в размере стоимости проезда по кратчайшему (или беспересадочному) маршруту, определяемым согласно справки, выдаваемой транспортными агентствами, организациями перевозчика.

3.7. При следовании Работника (и/или членов его семьи) в оплачиваемый отпуск, место проведения которого находится за пределами Российской Федерации, компенсация стоимости проезда Работника и членов его семьи производится перед отъездом Работника в отпуск в виде возмещения на основании заявления Работника. Фактические расходы на проезд возмещаются при наличии проездных документов (или иных документов, подтверждающих расходы на проезд) в пределах стоимости проезда по территории Российской Федерации с учетом правил, установленных в настоящем пункте.

Место проведения отпуска определяется при предоставлении копии листов заграничного паспорта с отметками о прохождении паспортного контроля, если такая процедура на границе РФ проводилась.

В случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы РФ аэропорту компенсация стоимости проезда производится на основании предоставленной работником справки транспортной организации или ее уполномоченного агента о стоимости перелета, исходя из расстояния от места проживания и работы до конечного пограничного пункта на территории Российской Федерации, но не более фактических расходов. Под конечным пограничным пунктом на территории Российской Федерации понимается ближайший к месту проведения отпуска населенный пункт, находящийся на территории Российской Федерации.

В случае перелета за границу чартерным рейсом Работник обязан предоставить от компании – перевозчика (или уполномоченного агента; или туроператора, организующего тур; или турагента, который заключает договор с перевозчиком и наделен правом на продажу воздушных перевозок или обладает данной информацией от туроператора) справку о стоимости проезда в чартерном рейсе для подтверждения фактических расходов на проезд помимо справки о тарифах на прямой маршрут до границы РФ, упомянутой выше в данном пункте.

3.8. При проезде к месту проведения отпуска и обратно несколькими видами транспорта, предусмотренными п. 3.3 настоящего Положения, Работнику и членам его семьи возмещается сумма фактических расходов на проезд по всем видам транспорта.

#### **4. Порядок оплаты проезда к месту использования отпуска в случае утраты проездных документов**

4.1. При утрате самим работником или членами его семьи своих оригиналов проездных документов и отсутствии дубликатов или справки транспортной организации, подтверждающей фактическое использование билетов и их стоимость, Работник имеет право обратиться с заявлением о компенсации стоимости проезда в отпуск без предоставления проездных документов к отчету.

4.2. Возмещение стоимости проезда в отпуск и обратно в этом случае производится на основании отчета Работника с приложением:

- заявления Работника с распорядительными визами непосредственного и вышестоящего руководителя;
- справки о железнодорожном тарифе в купейном вагоне кратчайшим путем от места постоянного проживания и работы до места проведения отпуска;
- иных доказательств пребывания Работника в месте отдыха (договор, счета, накладные, платежные документы гостиницы, санатория, пансионата, кемпинга, туристической базы, а также иного подобного учреждения или документы, удостоверяющие временную регистрацию по месту пребывания в отпуске).

4.3. Сумма компенсации, выплаченная Работнику при утрате проездных документов, включается в налогооблагаемую базу Работника с последующим удержанием с него налога на доходы физических лиц.

### Маршрутный лист

№ \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Выдан \_\_\_\_\_

Отпуск с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Основание: приказ № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011 г.

Ведущий специалист

(управление персоналом) \_\_\_\_\_

(подпись)

(Фамилия И.О.)

Выбыл:

МП

Прибыл:

МП

Дата

Дата

Выбыл:

Прибыл:

МП

МП

Дата

Дата

Выбыл:

Прибыл:

МП

МП

Дата

Дата

#### Расчет компенсации расхода топлива:

*\*(заполняет специалист, ответственный за ведение бухгалтерского учета по данным, размещенным на сайте [avtodispatcher.ru](http://avtodispatcher.ru), вкладка «расчет расстояний»)*

Марка автомобиля \_\_\_\_\_

Государственный номер автомобиля \_\_\_\_\_

Пробег по кратчайшему маршруту (км.) \_\_\_\_\_

Норма расхода топлива на 100 км пробега \_\_\_\_\_

Сумма возможной компенсации \_\_\_\_\_

Ведущий специалист, ответственный за ведение бухгалтерского учета

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия И.О.)



**П О Л О Ж Е Н И Е  
ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ  
РАБОТНИКАМ ООО «НХТК»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение вводится в целях повышения социальной защищенности Работников ООО «НХТК» (Общество).

1.2. Материальная помощь работнику в случаях, указанных в разделе 2.1 настоящего Положения, по одному и тому же основанию может быть оказана не чаще одного раза в год, кроме исключительных случаев на усмотрение комиссии по социальным вопросам.

1.3. 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.

**2. Виды и размеры материальной помощи**

**Материальная помощь Работникам** оказывается в следующих случаях:

2.1. В связи со смертью близких родственников Работника (муж, жена, дети, родители, родные братья и сестры) в размере, равном прожиточному минимуму трудоспособного населения, установленного в регионе нахождения рабочего места Работника, на дату наступления соответствующего события (Приложение № 1).

2.2. В связи с рождением первого и последующего ребенка (усыновлением, удочерением ребенка в возрасте до 3-х лет) в размере 30 000 рублей каждому родителю - Работнику (Приложение № 2).

2.3. В связи с собственной свадьбой Работника в размере, равном прожиточному минимуму трудоспособного населения, установленного в регионе нахождения рабочего места Работника, на дату наступления соответствующего события (Приложение № 3).

2.4. В случае непредвиденных обстоятельств и с учетом материального положения в семье, в пределах, выделенных на эти цели средств. Конкретный размер материальной помощи определяется комиссией по социальным вопросам (приложение № 4).

2.5 Работникам, имеющим детей-инвалидов, на каждого ребенка-инвалида до достижения им возраста 18-ти лет в размере прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в регионе нахождения рабочего места Работника, но не более одного раза в год (Приложение № 5).

2.6. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком с 1,5 до 3-х лет, на каждого ребенка в возрасте до 3-х лет в размере прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в регионе нахождения рабочего места Работника, но не более одного раза в год (Приложение № 6).

2.7. В случае смерти Работника, умершего от общего заболевания или несчастного случая, не связанного с производством, материальная помощь оказывается члену семьи умершего (супруг(а), родители, дети, родные братья и сестры), первым обратившемуся к работодателю, в размере прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в регионе нахождения рабочего места Работника (Приложение № 7).

2.8. В случае смерти пенсионера - бывшего Работника Общества, отработавшего в Обществе более 15 лет и ушедшего на пенсию из Общества, в размере прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в регионе нахождения Рабочего места бывшего работника (Приложение № 7).

**3. Порядок оформления и выдачи материальной помощи**

3.1. Для оценки возможности оказания материальной помощи Работнику создаётся Комиссия по социальным вопросам. Состав Комиссии утверждается приказом генерального директора/директора представительства Общества. В состав Комиссии в обязательном порядке входят представители первичной профсоюзной организации. Решение о выплате материальной помощи на основании протокола комиссии принимается генеральным директором/ директором представительства Общества и оформляется приказом.

3.2. Заявление о материальной помощи по установленной форме вместе с подтверждающими документами работники подают секретарю комиссии по социальным вопросам для регистрации и систематизации.

3.3. Секретарь комиссии по социальным вопросам:

- регистрирует поступившие заявления,
- ведет протокол заседания,
- передает копию протокола и комплект прилагаемых к нему документов в Департамент управления персоналом/ специалисту по управлению персоналом, для подготовки приказа.

3.4. Выплата материальной помощи осуществляется путем перечисления суммы материальной помощи на зарплатную карту Работника или предоставленным банковским реквизитам родственникам бывшего Работника на основании приказа генерального директора/директора представительства Общества.

#### **4. Контроль над расходованием средств на материальную помощь**

Учет и контроль расходования средств, направленных на оказание материальной помощи, осуществляет Департамент управления персоналом.

к Положению об оказании материальной помощи  
работникам ООО «НХТК»

Генеральному директору ООО «НХТК»  
Салимову О.В.

от \_\_\_\_\_  
(ФИО полностью)

\_\_\_\_\_  
(должность, подразделение)

Таб. № \_\_\_\_\_

### Заявление

Прошу Вас оказать материальную помощь в связи со смертью близкого  
родственника \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
степень родства, Ф.И.О

в соответствии с п. 6.1.1 Коллективного договора на 2019 год.

К заявлению прилагаю следующие документы:

1. Копию свидетельства о смерти: \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_, «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.
2. Копию свидетельства о заключении брака/свидетельства о рождении: \_\_\_\_\_  
№ \_\_\_\_\_, «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., другие подтверждающие документы.

дата \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Приложение № 2  
к Положению об оказании материальной помощи  
работникам ООО «НХТК»

Генеральному директору ООО «НХТК»  
Салимову О.В.

от \_\_\_\_\_  
(ФИО полностью)

\_\_\_\_\_  
(должность, подразделение)

Таб. № \_\_\_\_\_

### Заявление

Прошу Вас оказать материальную помощь в связи с рождением ребенка

\_\_\_\_\_ дата рождения, Ф.И.О

в соответствии с п. 6.1.2 Коллективного договора на 2020-2022 год.

К заявлению прилагаю следующие документы:

1. Копию свидетельства о рождении: \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_, «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

дата \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Приложение № 3  
к Положению об оказании материальной помощи  
работникам ООО «НХТК»

Генеральному директору ООО «НХТК»  
Салимову О.В.

от \_\_\_\_\_  
(ФИО полностью)

\_\_\_\_\_  
(должность, подразделение)

Таб. № \_\_\_\_\_

### Заявление

Прошу Вас оказать материальную помощь в связи с собственной свадьбой в соответствии с п. 6.1.1 Коллективного договора на 20120-2022 год.

К заявлению прилагаю следующие документы:

1. Копию свидетельства о заключении брака: \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_,  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

дата \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Приложение № 4  
к Положению об оказании материальной помощи  
работникам ООО «НХТК»

Генеральному директору ООО «НХТК»  
Салимову О.В.

от \_\_\_\_\_  
(ФИО полностью)

\_\_\_\_\_  
(должность, подразделение)

Таб. № \_\_\_\_\_

### Заявление

Прошу Вас оказать материальную помощь в связи с

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(описание непредвиденных обстоятельств)

в соответствии с п. 6.1.14 Коллективного договора на 2020-2022 год.  
К заявлению прилагаю следующие документы:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

дата \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Приложение № 5  
к Положению об оказании материальной помощи  
работникам ООО «НХТК»

Генеральному директору ООО «НХТК»  
Салимову О.В.

от \_\_\_\_\_  
(ФИО полностью)

\_\_\_\_\_  
(должность, подразделение)

Таб. № \_\_\_\_\_

### Заявление

Прошу Вас оказать материальную помощь в связи инвалидностью моего  
ребенка

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О ребёнка

в соответствии с п. 6.1.1 Коллективного договора на 2019 год.

К заявлению прилагаю следующие документы:

1. Копию свидетельства о рождении: \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_, « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.
2. *Справка, подтверждающая инвалидность ребенка.*

дата \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Приложение № 6  
к Положению об оказании материальной помощи  
работникам ООО «НХТК»

Генеральному директору ООО «НХТК»  
Салимову О.В.

от \_\_\_\_\_  
(ФИО полностью)

\_\_\_\_\_  
(должность, подразделение)

Таб. № \_\_\_\_\_

### Заявление

Прошу Вас оказать мне материальную помощь в связи с нахождением в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3-х лет

\_\_\_\_\_  
дата рождения, Ф.И.О ребенка

в соответствии с п. 6.1.1 Коллективного договора на 2019 год.  
К заявлению прилагаю следующие документы:

1. Копию свидетельства о рождении: \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_, «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

дата \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_



Приложение № 7  
к Положению об оказании материальной помощи  
работникам ООО «НХТК»

Генеральному директору ООО «НХТК»  
Салимову О.В.

от \_\_\_\_\_  
(ФИО полностью)

\_\_\_\_\_  
(должность, подразделение)

Таб. № \_\_\_\_\_

### Заявление

Прошу Вас оказать материальную помощь в связи со смертью работника  
Общества

\_\_\_\_\_  
степень родства, Ф.И.О работника

в соответствии п. 6.1.13 Коллективного договора на 2019 год.

К заявлению прилагаю следующие документы:

1. Копию свидетельства о смерти: \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_, «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.
2. Копию свидетельства о заключении брака/свидетельства о рождении: \_\_\_\_\_  
№ \_\_\_\_\_, «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., другие подтверждающие документы.
3. Копия паспорта
4. Копия свидетельства о постановке на учет в налоговом органе (ИНН)
5. Банковские реквизиты.

дата \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_