

ШАБЛОН «ТИПОВОЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР»

№ _____

ВЕРСИЯ 1.00

МОСКВА

2014

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ.....	2
ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	3
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	5
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	6
2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.....	8
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	12
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
5. ОПЛАТА ТРУДА	15
6. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	18
6.1. Социальная ответственность.....	18
6.2. Общие льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые в соответствии с ЛНД.....	18
6.3. Льготы, гарантии и компенсации, направленные на материальную поддержку Работников, пострадавших при несчастных случаях на производстве по вине Работодателя, а также семей Работников, погибших на производстве.....	18
6.4. Социальная поддержка Работников и членов их семьи	20
6.5. Социальная поддержка пенсионеров	24
7. ОХРАНА ТРУДА	26
8. РАБОТА С МОЛОДЫМИ РАБОТНИКАМИ.....	31
9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ	32
10. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ	33
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Перечень льгот, гарантий и компенсаций, направленных на удержание и привлечение персонала в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях	34

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

ДЕТИ РАБОТНИКОВ - дети Работников родные и приемные, а также находящиеся под законной опекой, попечительством Работников.

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

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

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

МОЛОДОЙ РАБОТНИК - физическое лицо в возрасте до 33 лет, вступившее в трудовые отношения с Обществом.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – выпускник очного отделения высшего учебного заведения до 33 лет, прошедший систему конкурсного отбора при приеме на работу по специальности указанной в дипломе, и работающий не более трёх лет со дня трудоустройства в Компанию.

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

ОБЩЕСТВО – дочернее или зависимое общество ОАО «НК «Роснефть», дочерних обществ ОАО «НК «Роснефть».

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

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

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

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

ПРОФСОЮЗНЫЙ ОРГАН – исполнительный орган Профсоюзной организации, образованный (избираемый) в соответствии с уставом Профсоюза или положением о

профсоюзной организации. Профсоюзная организация может осуществлять функции Представителя работников, в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

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

РАБОТНИКИ – трудовой коллектив Общества.

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

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

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

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

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

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

СТОРОНЫ – Работодатель и Работники в лице своих представителей.

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

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

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

ВУЗ – высшее учебное заведение.

ЖД – железнодорожный.

ЛНД – локальный нормативный Акт/документ.

НПФ – негосударственный пенсионный фонд.

ППО – Первичная профсоюзная организация.

РКС – районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

РФ – Российская Федерация.

ФСС – Фонд социального страхования.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами Коллективного договора являются _____ (указать наименование общества), именуемое далее «Работодатель», в лице _____ (указать представителя Работодателя: руководитель либо уполномоченное им лицо) действующего на основании _____ (устава или доверенности), и трудовой коллектив, именуемый далее «Работники», в лице _____ (профсоюзная организация или иной избранный работниками представитель) действующий на основании _____ (указать: для Профсоюзной организации – положение о ППО, для избранного органа – протокол об избрании).

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

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

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

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Общества.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного Коллективным договором, и действует в течение ... (Указывается конкретный период, но не более трех лет).

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

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

1.10. В течение срока действия Коллективного договора по мере необходимости в него могут вноситься изменения и дополнения в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. Стороны обязуются:

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

2.2.4. Предоставить выборному органу профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые как для их собственной деятельности, так и для проведения заседаний работников, хранения нормативно-правовых документов помещения с необходимым оборудованием (оргтехникой и средствами связи, включая доступ в Интернет), мебелью, отоплением, освещением, уборкой и охраной, необходимые транспортные средства. *(В коллективном договоре указать конкретные лимиты материальных средств, услуг, иных благ предоставляемых профсоюзной организации. До включения в коллективный договор их перечень должен быть согласован с вице-президентом, курирующим кадровые и социальные вопросы в ОАО «НК «Роснефть»).*

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

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

2.2.6. Перечислять профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства Работников, в соответствии с согласованной сметой затрат денежные средства в размере не более ____ процента от фонда заработной платы списочного состава без учета годового вознаграждения *(рекомендуемый размер 0,3% от фонда заработной платы списочного состава без учета годового вознаграждения)* на культурно-массовую и спортивно - оздоровительную работу. Выборный орган профсоюзной организации ежеквартально, до 10-

го числа месяца, предшествующего началу квартала, согласовывает с работодателем смету затрат, а до 25 числа месяца, следующего за отчётным кварталом, предоставляет Работодателю отчёт о проведённой работе и потраченных средствах.

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

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

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

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

2.3. Представитель Работников обязуется:

Принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов и снижению социальной напряженности.

2.3.1. Проводить в трудовом коллективе работу, направленную на:

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

2.3.2. Содействовать проведению Работодателем комплекса мероприятий по совершенствованию организационной культуры, улучшению внутренних фирменных коммуникаций, укреплению духа корпоративной принадлежности, а также внедрению единого фирменного стиля при проведении совместных с Работодателем мероприятий и акций.

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности.

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

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

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

2.4.5. Обеспечивать сохранение коммерческой и иной охраняемой законом тайны.

2.4.6. Способствовать повышению эффективности производства и росту производительности труда.

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

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

2.5. Работодатель имеет право:

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

2.5.2. С учетом норм Глав 37, 39 ТК РФ вносить в трудовые договоры работников, договоры о коллективной или индивидуальной материальной ответственности работников, нормы об

индивидуальной (коллективной) материальной ответственности за сохранность вверенных материальных ценностей, в том числе нефтепродуктов и сопутствующих товаров.

2.6. Представительный орган работников имеет право:

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

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

2.7. Гарантии для членов Профсоюза:

2.7.1. Работники - члены Профсоюзной организации могут:

а. получать консультации и юридическую помощь от профсоюзной организации по всем социально - трудовым вопросам;

б. пользоваться имуществом Профсоюзной организации, спортивным и другим инвентарем, услугами профсоюзных библиотек, клубов, домов и дворцов культуры, спортсооружений и другими льготами и услугами.

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

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

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

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

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

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время.

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

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

4.1.3. Работодатель может, при необходимости, вводить вахтовый метод организации работ, суммированный учет рабочего времени, гибкий режим рабочего времени, иные режимы рабочего времени. *(При этом Обществу рекомендуется самостоятельно разработать ЛНД «О вахтовом методе организации работ в Обществе».)*

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

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

4.2. Время отдыха.

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

4.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с действующим законодательством. *(Перечень должностей Работников, которым предоставляются такие отпуска, разрабатываются Обществом самостоятельно и является Приложением к Коллективному договору.)*

4.2.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от трёх до шести календарных дней. *(Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, а также количество дней отпуска по каждой категории (должности) Работников устанавливается Обществом исходя из производственной необходимости самостоятельно в локальном нормативном документе/ акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа Работников (при наличии такого органа) после согласования с ОАО «НК «Роснефть».)*

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

- а. свадьбы детей - продолжительностью два календарных дня;
- б. собственной свадьбы - продолжительностью три календарных дня;

- в. рождения ребенка - продолжительностью один календарный день;
- г. в День Знаний 1 сентября (одному из родителей или опекуну школьников 1-4 класса) - продолжительностью один календарный день. Если День Знаний приходится на воскресенье или субботу (в случаях, когда суббота является выходным днем в школе) данный дополнительный отпуск предоставляется с переносом на один (два) дня соответственно;
- д. смерти супруги, супруга, детей, родителей (в т.ч. супруга/супруги), отчима/мачехи (в т.ч. супруга/супруги), бывшего опекуна/попечителя работника, родных братьев и сестер - продолжительностью три календарных дня;
- е. в связи с призывом сына на военную службу – продолжительностью один календарный день.

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

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

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

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

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

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

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

4.2.10. Работникам, награжденным знаком «Почетный Донор России», отпуска предоставляются по желанию в удобное для них время. Данное право реализуется при составлении графика отпусков.

5. ОПЛАТА ТРУДА

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

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

5.3. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. При определении месячной заработной платы Работника учитывается оплата по должностным окладам (тарифным ставкам), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). *(Если по согласованию с ОАО «НК «Роснефть» Общество присоединилось к региональному соглашению о минимальной заработной плате, данный пункт в Коллективном договоре соответственно корректируется Обществом.)*

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

5.5. За каждый час работы в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов Работнику производится доплата в размере – ___% часовой тарифной ставки (должностного оклада). *(Конкретный размер должен быть не менее 20% и не более 40%.)*

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

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

а. Сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

б. Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

5.8. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и

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

5.9. Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере не более _____ рублей за каждый нерабочий праздничный день. *(Рекомендуется устанавливать 0,04 прожиточного минимума (для трудоспособного населения в субъекте РФ) за каждый нерабочий праздничный день.)* На дополнительное вознаграждение в соответствии с действующим законодательством начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы, которые обусловлены районным регулированием оплаты труда, в том числе начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях.

Работодатель обязуется:

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

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

- а. в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- б. в южных районах Дальнего Востока и Восточной Сибири;
- в. в отдельных районах Средней Азии, на Европейском Севере;
- г. в южных районах Западной Сибири, на Урале и в Казахстане;
- д. в высокогорной (не ниже 1500 м над уровнем моря), пустынной и безводной местностях.

Данные районные коэффициенты и надбавки устанавливаются в порядке и размерах, определенных действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ЛНД Общества *(Наименование ЛНД)*.

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

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

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

5.14. Производить выплату причитающейся заработной платы Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Обеспечить выплату заработной платы

Работникам за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчёт по заработной плате за истёкший месяц осуществлять 10 числа следующего месяца (*общество может изменять числа месяца для выплаты заработной платы, соблюдая требования законодательства Российской Федерации.*).

Заработная плата перечисляется Работнику на его счет в (*указать полное наименование банков*), с которым Работодатель взаимодействует для целей выплаты заработной платы.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк) на не предусмотренную Коллективным договором, в которую будет перечисляться заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы или 8 рабочих дней до начала отпуска (с учетом возможных переносов при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем). При этом работники несут персональную ответственность за правильность предоставления реквизитов для перевода заработной платы в кредитную организацию (банк), указанную в письменном заявлении. Организация открытия счета в выбранной Работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются Работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного Работником с кредитной организацией.

5.15. Осуществлять программу награждения Работников за высокие производственные показатели и особые заслуги. По решению единоличного исполнительного органа Общества в данную программу могут включаться представители выборного органа Профсоюзной организации, а также другие работники Профсоюзной организации сверх установленных лимитов в Обществе.

5.16. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места пункта сбора до места выполнения работы и обратно, выплачивать взамен суточных надбавку за вахтовый метод работы в размерах, установленных в локальных нормативных актах, но не более _____ руб. (*размер Общество определяет самостоятельно, рекомендуемая величина 0,05 прожиточного минимума в день (для трудоспособного населения) в субъекте РФ.*)

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

6. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Социальная ответственность

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

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

6.2.1. Работники приобретают право на получение негосударственной пенсии в соответствии со Стандартом Компании «Негосударственное пенсионное обеспечение работников ОАО «НК «Роснефть» и его дочерних и зависимых обществ» и условиями заключенного с НПФ «Нефтегарант» договора о негосударственном пенсионном обеспечении Работников.

6.2.2. Работодатель имеет право осуществлять отдельные виды добровольного страхования Работников в порядке, предусмотренном ЛНД Общества (*Наименование ЛНД*), в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Общества на текущий год, в том числе:

6.2.2.1. Добровольное медицинское страхование;

6.2.2.2. Добровольное страхование жизни и здоровья от несчастных случаев.

6.2.3. Работодатель имеет право организовывать ипотечное жилищное кредитование Работников Общества для улучшения их жилищных условий в соответствии с бизнес-планом и действующими ЛНД Общества (*Наименование ЛНД*).

6.2.4. Работодатель может осуществлять предоставление Работникам образовательных займов в соответствии с ЛНД Общества (*Наименование ЛНД*).

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

6.3.1. Оказывать единовременную материальную помощь, а также компенсировать моральный вред Работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве, либо вследствие профессиональных заболеваний (сверх законодательно гарантированных выплат):

Тяжесть последствия несчастного случая	Максимально возможные размеры материальной помощи в прожиточных минимумах для трудоспособного населения в субъекте РФ	
	при наличии вины пострадавшего Работника менее 10%	при наличии вины пострадавшего Работника 10% и более
При смертельном исходе (семье работника), в том числе компенсация морального вреда	до 310 до 10	до 209 до 9
При установлении инвалидности I группы, в том числе компенсация морального вреда	до 157 до 7	до 106 до 6
При установлении II группы инвалидности, исключающей трудоспособность в том числе компенсация морального вреда	до 80 до 5	до 54 до 4

Тяжесть последствия несчастного случая	Максимально возможные размеры материальной помощи в прожиточных минимумах для трудоспособного населения в субъекте РФ	
	при наличии вины пострадавшего Работника менее 10%	при наличии вины пострадавшего Работника 10% и более
При установлении II группы инвалидности с рекомендациями по труду, в том числе компенсация морального вреда	до 64 до 4	до 43 до 3
При установлении III группы инвалидности, в том числе компенсация морального вреда	до 32 до 2	до 21 до 1
При временной (на срок более 4-х месяцев) утрате трудоспособности, в том числе компенсация морального вреда	до 16 до 1	до 10,5 до 0,5

6.3.2. Оказывать материальную помощь в пределах произведенных расходов, связанных с погребением работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, трудового увечья или профзаболевания, а также в случае смерти инвалидов труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профзаболевания - по представленным копиям расходных документов, но не более _____ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи - 10 прожиточных минимумов (для трудоспособного населения) в субъекте РФ.)*

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

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

6.3.5. Выплачивать ежемесячное пособие на содержание детей (до достижения ими 18-тилетнего возраста) Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве - в размере не более _____ руб. второму родителю или опекуну ребёнка. *(Рекомендуется устанавливать размер пособия 1,5 прожиточных минимумов (для всего населения) в субъекте РФ.)*

6.3.6. Оплачивать стоимость впервые получаемого начального профессионального образования в государственной (муниципальной) системе начального профессионального образования, а также стоимость впервые получаемого среднего профессионального или высшего профессионального образования (бакалавриат или специалитет) по очной (дневной) форме в государственных (муниципальных) учреждениях среднего профессионального или высшего профессионального образования Российской Федерации детям (в возрасте не более

21 года на момент начала обучения) Работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве - по представленным копиям расходных документов в полном размере, но не более _____ руб./год. *(Рекомендуется устанавливать размер выплат 15 прожиточных минимумов (для всего населения) в субъекте РФ. Оплату обучения более 15 прожиточных минимумов согласовывать с соответствующим структурным подразделением ОАО «НК «Роснефть».)*

6.3.7. Ежегодно оказывать материальную помощь к международному Дню инвалидов - работникам-инвалидам, неработающим инвалидам, пострадавшим от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания и вышедшим на пенсию из Общества, в размере не более _____ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи - 0,5 прожиточных минимума (для трудоспособного населения) в субъекте РФ.)*

6.3.8. По рекомендациям комиссии по социальной защите, на основании соответствующих медицинских заключений, приказом единоличного исполнительного органа Общества может производиться оплата лечения и проезда к месту лечения Работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве в рамках средств, предусмотренных соответствующими статьями утверждённого бизнес-плана.

6.3.9. При несчастных случаях с любым исходом, происшедшим при нахождении Работника в состоянии наркотического, токсического или алкогольного опьянения (по заключению комиссии по расследованию), а также при совершении Работником противоправных действий, компенсации или материальная помощь, указанные в данном разделе, не выплачиваются.

6.4. Социальная поддержка Работников и членов их семьи

6.4.1. Приобретать (с частичной оплатой работником в размере не менее 10 %, исходя из условий заключённых договоров, при наличии средств на эти цели в утверждённом бизнес-плане Общества) санаторно-курортные и оздоровительные путевки (кроме путёвок, выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов) работнику и членам его семьи (муж, жена, дети в возрасте до 18 лет), находящимся на его иждивении, на лечение (оздоровление) в учреждения санаторного типа (имеющие медицинскую лицензию) при наличии медицинских показаний у работника и членов семьи, а также в оздоровительные учреждения (базы отдыха, пансионаты, оздоровительные лагеря, санаторно-оздоровительные комплексы). Получение льготной путёвки производится не чаще 1 раза в два года.

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

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

Право на использование данной льготы наступает у работника не ранее, чем через два года со дня начала непрерывной работы в Обществе. Порядок распределения путёвок определяется Обществом самостоятельно в соответствии с ЛНД Общества в пределах выделяемых средств. *(Общество должно самостоятельно разработать дифференцированную систему возмещения стоимости путёвок за счёт средств работника в зависимости от среднемесячной заработной платы работника. Общество самостоятельно определяет необходимость предусматривать в коллективном договоре возможность приобретения путёвок в учреждения санаторного типа, не входящих в периметр Компании.)*

6.4.2. Компенсировать при переводе Работника на работу в Общество из дочерних обществ ОАО «НК «Роснефть», расположенного в другой местности, следующие расходы:

а. расходы по обустройству на новом месте жительства в размере не более ___ руб. *(Рекомендуемый размер суммы возмещения - 1 прожиточный минимум для трудоспособного населения в субъекте РФ);*

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

в. стоимость провоза багажа по фактическим расходам, но не более ___ руб. *(Рекомендуемый размер суммы возмещения 4 прожиточных минимума для трудоспособного населения в субъекте РФ).*

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

6.4.3. Оказывать материальную помощь Работникам 1 раз в квартал в размере не более ___ руб., если среднемесячный доход на одного члена семьи Работника (включая супругов, детей, родителей, родителей супругов), совместно проживающих с ним, составляет менее 1,5 прожиточных минимумов (для всего населения) в субъекте Российской Федерации, в котором проживает Работник (среднемесячный доход определяется без учета годового вознаграждения Работника). *(Рекомендуемый размер материальной помощи - 1 прожиточный минимум (для трудоспособного населения) в субъекте РФ. Перечень документов для выплаты материальной помощи определяется Обществом самостоятельно.)*

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

а. при наличии трех детей – в размере не более ___ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи - 2 прожиточных минимума (для всего населения) в субъекте РФ.);*

б. при наличии четырех детей – не более ___ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи - 3 прожиточных минимума (для всего населения) в субъекте РФ.);*

в. при наличии пяти и более детей – не более ___ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи - 4 прожиточных минимума (для всего населения) в субъекте РФ.)*

6.4.5. При наличии финансовой возможности Общества оплачивать (в полном объеме или частично) содержание детей Работников в государственных (муниципальных), коммерческих детских дошкольных учреждениях. Содержание в ведомственных, коммерческих детских дошкольных учреждениях компенсировать по тарифам государственных (муниципальных) детских дошкольных учреждений в регионе проживания Работника и его детей.

6.4.6. Выплачивать одному из родителей, работающему в Обществе, при рождении (усыновлении) ребенка единовременную материальную помощь в размере не более ___ руб. При одновременном рождении 2-х и более детей выплата материальной помощи производится на каждого ребенка. *(Рекомендуемый размер материальной помощи – 1,5 прожиточных минимума (для всего населения) в субъекте РФ).*

6.4.7. При наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес-плане, Работникам Общества, имеющих на иждивении ребенка – инвалида в возрасте до наступления совершеннолетия (18 лет), может оказываться на ежемесячной основе материальная помощь в размере не более ___ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи - 0,3 прожиточного минимума (для всего населения) в субъекте РФ.)*

6.4.8. При наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес-плане, работникам - инвалидам Общества может оказываться на ежемесячной основе материальная помощь в размере не более ___ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи - 0,2 прожиточного минимума (для всего населения) в субъекте РФ.).*

6.4.9. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) к 8 марта женщинам-работникам Общества в размере не более _____ руб. *(Рекомендуемая стоимость подарка - 0,2 прожиточного минимума (для всего населения) в субъекте РФ.)*

6.4.10. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) ко Дню защитника Отечества Работникам - участникам войны (локальных конфликтов), в размере не более _____ руб. *(Рекомендуемая стоимость подарка - 0,2 прожиточного минимума (для всего населения) в субъекте РФ.)*

6.4.11. В рамках программы по оздоровлению Работников, Обществом может производиться компенсация стоимости приобретённых работниками абонементов в группы здоровья, на занятия в спортивных секциях, посещения объектов спортивно-оздоровительного назначения (плавательные бассейны, тренажерные залы и т.п.) в размере не более _____ руб. в год, с частичной оплатой Работником не менее 10%.

В случае наличия экономической целесообразности, Обществом может быть заключен договор (-ры) в интересах своих работников на оказание физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг с организациями. *(Рекомендуемый размер оплаты абонемента для одного работника – не более 3 прожиточных минимумов (для всего населения) в субъекте РФ в год.)*

При наличии финансовой возможности Общества, в случае заключения договора на оказание физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг, с Работника может не взиматься частичная оплата стоимости абонемента.

Оплата абонементов, занятий и посещений объектов спортивно-оздоровительного назначения производится в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Общества на текущий год на эти цели.

6.4.12. Выделять денежные средства **(в том числе на приобретение подарков)** к Новому году в размере не более ___ руб. детям Работников в возрасте до 14 лет включительно **по состоянию на 31 декабря текущего года, в т.ч.:**

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

(Рекомендуемая стоимость подарка - 0,2 прожиточного минимума (для всего населения) в субъекте РФ.)

6.4.13. Оплачивать (организовывать) приобретение путёвок на детский отдых (полностью или частично) для детей Работников в возрасте до 15 лет включительно (находящихся на иждивении) в детско-юношеские оздоровительные лагеря (кроме путёвок, выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов) в соответствии с ЛНД Общества *(Наименование ЛНД)*. Льгота представляется исходя из условий заключённых договоров, при наличии средств на эти цели в утверждённом бизнес-плане Общества, исключая случаи, если ребёнок уже воспользовался в текущем году льготой по получению (частичной оплате) путёвки совместно с родителем (Работником организации) согласно пункту 6.4.1, пункту 3 Приложения 1 к Коллективному договору (кроме случаев совместного отдыха вместе с родителями в оздоровительных учреждениях и учреждениях санаторного типа периметра Компании, находящиеся в регионе деятельности Общества). *(Общество должно самостоятельно разработать дифференцированную систему возмещения стоимости путёвок за счёт средств Работника в зависимости от соотношения среднего дохода на одного члена семьи и прожиточного минимума в субъекте РФ.)*

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

6.4.15. Предоставлять по письменному заявлению Работников, в соответствии с медицинским заключением, отпуска без сохранения заработной платы сроком до трех месяцев по уходу за

тяжелобольными супругом, супругой, детьми, родителями (в т.ч. супруга/супруги), родными братьями и сестрами, отчимом и мачехой.

6.4.16. В случае смерти родителей (в т.ч. отчима, мачехи, **бывшего опекуна/попечителя работника**), мужа, жены, детей работнику выделяется материальная помощь в размере не более ____ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи - 3 прожиточных минимума (для трудоспособного населения) в субъекте РФ.)*

6.4.17. В случае смерти Работника, не связанной с несчастным случаем на производстве, его семье оказывается материальная помощь на погребение в размере не более ____ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи - 7 прожиточных минимумов (для трудоспособного населения) в субъекте РФ.)* В случае смерти Работника в период вахт, Обществом могут быть оплачены расходы, связанные с доставкой умершего к месту захоронения в размере не более _____ руб. *(размер определяется Обществом самостоятельно, исходя из средств, заложенных на эти цели в утвержденном бизнес-плане).*

6.4.18. Производить доплату к ежемесячному пособию Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет - в размере не более ____ руб. При наличии у Работника 2-х и более детей в возрасте до 1,5 лет доплата производится на каждого ребенка. *(Рекомендуемый размер доплаты - 0,5 прожиточного минимума (для трудоспособного населения) в субъекте РФ.)*

6.4.19. Производить выплату ежемесячного пособия Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком/детьми с 1,5 лет до достижения им возраста 3-х лет, в случае, если ребёнку/детям, поставленному на соответствующий учёт в органе управления образованием муниципального органа, не предоставлено место/места в детском дошкольном учреждении по месту жительства - в размере не более ____ руб. При наличии у Работника 2-х и более детей в возрасте с 1,5 до 3-х лет выплата пособия производится на каждого ребенка. *(Рекомендуемый размер материальной помощи - 0,7 прожиточного минимума (для трудоспособного населения) в субъекте РФ.)*

6.4.20. Компенсировать расходы на протезирование зубов Работникам сернокислого производства:

а. проработавшим в Обществе 10 лет и более – ежегодно в размере фактических затрат, но не более _____ руб. *(Рекомендуемый размер компенсации - 2 прожиточных минимума (для трудоспособного населения) в субъекте РФ.);*

б. для Работников, проработавших в Обществе менее 10 лет – не чаще 1 раза в три года в размере фактических затрат, не более _____ руб. *(Рекомендуемый размер компенсации - 2 прожиточных минимума (для трудоспособного населения) в субъекте РФ.)*

6.4.21. Выделять денежные средства (в том числе на приобретение единых подарочных комплектов) ко «Дню знаний» детям Работников – первоклассникам. Стоимость одного подарочного комплекта - не более ____ руб. *(Рекомендуемая стоимость подарочного комплекта 0,5 прожиточного минимума (для трудоспособного населения) в субъекте РФ. В случае, если данная величина менее 0,5 прожиточного минимума (для всего населения) в целом по Российской Федерации, то рекомендуемая стоимость подарочного комплекта - 0,5 прожиточного минимума (для всего населения) в целом по Российской Федерации.)*

6.4.22. С учетом экономических возможностей в Обществе, производить доплату женщинам на период временной нетрудоспособности по беременности и родам. Доплата устанавливается в размере не более ____ руб. за один календарный день, но не выше разницы между дневными размерами среднего заработка Работника - застрахованного лица и пособия по временной нетрудоспособности, рассчитанных в соответствии Постановлением Правительства РФ от 15 июня 2007 г. N 375.

6.4.23. Оказывать материальную помощь молодым Работникам, возвратившимся на работу в Общество после прохождения военной службы, по решению Комиссии по социальной защите Работников Общества в размере не более ____ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи 1 прожиточный минимум (для трудоспособного населения) в субъекте РФ).*

6.4.24. Оказывать единовременную материальную помощь Работникам, впервые вступившим в брак, в размере не более _____ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи - 1 прожиточный минимум (для трудоспособного населения) в субъекте РФ).*

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

6.4.26. Работнику, отработавшему в Обществе не менее 5 лет и не имевшего за предшествующий календарный год (с 01.01. по 31.12.) периодов временной нетрудоспособности, оказывается материальная помощь к отпуску в размере не более _____ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи - 0,5 прожиточного минимума (для трудоспособного населения) в субъекте РФ).*

6.4.27. При наличии такой возможности в Обществе, генеральный директор может принять решение об освобождении беременных женщин от работы с 10 недель беременности (раньше установленного ТК РФ срока) с оплатой, не превышающей среднего заработка работника.

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

6.5. Социальная поддержка пенсионеров

6.5.1. При увольнении на пенсию впервые по любым основаниям выплачивать единовременное выходное пособие Работнику с непрерывным стажем работы в Обществе, дочерних обществах ОАО «НК «Роснефть», ОАО «НК «Роснефть» *(расчет непрерывного стажа разрабатывается Обществом самостоятельно и закрепляется в Приложении к Коллективному договору)* не менее 15 лет - в размере не более ____ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи 30 прожиточных минимумов (для всего населения) в субъекте РФ).*

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

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

6.5.2. Ежегодно оказывать материальную помощь ко Дню Победы – пенсионерам-участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним категориям в размере не более ____ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи 1 прожиточный минимум (для всего населения) в субъекте РФ.)*

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

а. ко Дню работника нефтяной и газовой промышленности в размере не более ___ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи – 0,1 прожиточного минимума (для всего населения) в субъекте РФ.);*

б. к праздникам День защитника Отечества (мужчинам, а также женщинам-участникам Великой Отечественной войны), 8 Марта (женщинам), Новый год в размере не более ___ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи – 0,1 прожиточного минимума (для всего населения) в субъекте РФ.);*

в. ко Дню пожилого человека в размере не более ___ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи – 0,1 прожиточного минимума (для всего населения) в субъекте РФ.)*

6.5.4. Оказывать единовременную материальную помощь родственникам в случае смерти бывшего Работника, имевшего непрерывный стаж работы в Обществе не менее 7 лет и уволившегося на пенсию из Общества, в размере не более ___ рублей. *(Рекомендуемый размер материальной помощи – 3 прожиточных минимума (для всего населения) в субъекте РФ. Общество может самостоятельно устанавливать дополнительные критерии для оказания данного вида материальной помощи.)*

6.5.5. По решению Комиссии по социальной защите Общества, пенсионерам, имеющим непрерывный стаж работы в Обществе не менее 5 лет, и уволившимся на пенсию или в соответствие со ст. 83 п. 5 Трудового кодекса РФ «Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации» из Общества, может быть оказана иная единовременная материальная помощь по семейным обстоятельствам в размере не более ___ руб. *(Рекомендуемый размер материальной помощи – 3 прожиточных минимума (для всего населения) в субъекте РФ в год. Общество может самостоятельно устанавливать дополнительные критерии для оказания данного вида материальной помощи)* или предоставлены путёвки в санаторно-курортные или оздоровительные учреждения при наличии средств на эти цели в утверждённом бизнес-плане Общества. *(Рекомендуемый размер стоимости путевки – 6 прожиточных минимума (для всего населения) в субъекте РФ в год.)* Данная льгота предоставляется не чаще 1-го раза в год. По решению единоличного исполнительного органа (в исключительных случаях) пенсионеру, воспользовавшемуся путевкой, может быть предоставлена материальная помощь, в текущем периоде.

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

6.5.7. При наличии финансовой возможности, генеральный директор Общества может принять решение о добровольном медицинском страховании пенсионеров Общества – участников Великой Отечественной войны и приравненных к ним лиц, в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бизнес-плане.

При необходимости, Общество может разработать и утвердить, без согласования с Компанией, соответствующий ЛНД о порядке предоставления данной льготы.

6.6. Выплаты социального характера.

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

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Общие положения

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

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

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

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

7.1.5. Работники Общества за нарушения требований пожарной безопасности, а также за иные правонарушения в области пожарной безопасности могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

7.2.4. Обеспечивать Работников за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, успешно прошедшими испытания непосредственно в Обществе и одобренных комиссией по охране труда Общества, контролировать правильное их использование, обеспечивать за счет средств Общества их ремонт, стирку (чистку) согласно Приложению.

(Для разработки норм использовать Типовые нормы, утверждённые действующими нормативными актами Минздрава СССР, Минздравсоцразвития РФ и Минтруда РФ. Приложение разрабатывается каждым Обществом самостоятельно.)

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

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

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

б. бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. N 45н "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов".

(Общество самостоятельно определяет необходимость и отражает в Коллективном договоре возможность по письменному заявлению Работника производить замену выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов денежной компенсацией в соответствии с трудовым законодательством.)

7.2.7. Бесплатно обеспечивать мылом или моющими и обезвреживающими средствами Работников, чья работа связана с загрязнением, согласно Приложению. *(Приложение разрабатывается каждым Обществом самостоятельно.)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2.20. При наличии финансовых возможностей на эти цели Общество может:

- производить компенсацию (полностью или частично) стоимости горячего питания Работников производственных подразделений (кроме работников аппаратов управлений) в размере не более ___ руб. в месяц на одного человека.
- организовывать предоставление Работникам горячего питания в пределах сумм, установленных на эти цели бизнес-планом Общества.

(Перечень профессий и должностей, на которых распространяется данная льгота, определяется Обществами самостоятельно. Рекомендуемый размер стоимости питания на одного Работника в месяц - 0,3 прожиточного минимума (для всего населения) в субъекте РФ. По согласованию с Компанией рекомендуемый размер стоимости питания может быть увеличен.)

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

7.2.22. При необходимости обеспечивать Работников, работающих на отдаленных месторождениях, койко-местом в общежитиях для проживания во время междусменного отдыха.

7.2.23. Организовывать на отдаленных автономных месторождениях работу здравпунктов, обеспечивать их необходимым оборудованием и медикаментами для осуществления первичной медико-санитарной помощи работникам в процессе трудовой деятельности.

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

7.2.25. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда создавать условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Предоставлять возможность выполнения общественных обязанностей уполномоченным

(доверенным) лицам по охране труда в рабочее время по обращению председателей выборных органов профсоюзных организаций с сохранением средней заработной платы.

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

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

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

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

7.2.28. Разрабатывать и выполнять мероприятия направленные на обеспечение пожарной безопасности.

7.2.29. Обеспечивать соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний государственного пожарного надзора, Актов-предписаний, Представлений, Предложений и иных законных требований должностных лиц осуществляющих пожарный надзор на объектах Общества.

7.2.30. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здания, помещения, сооружения и иные объекты Общества.

7.2.31. Содержать, на основании утвержденных в установленном порядке норм, подразделения пожарной охраны.

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

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

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

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

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

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

7.3. Работники обязуются:

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

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

7.3.3. Знать пожарную опасность технологических процессов.

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

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

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

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

7.4. Представительный орган работников обязуется:

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

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

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

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

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

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

8. РАБОТА С МОЛОДЫМИ РАБОТНИКАМИ

8.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

8.2. Профсоюзная организация обязуется:

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

8.2.2. Обеспечить при выборном органе Профсоюзной организации создание молодежной комиссии с включением в нее представителей Совета молодых специалистов (при его наличии в Обществе в соответствии со Стандартом Компании «Положение о Совете молодых специалистов дочерних обществ ОАО «НК «Роснефть»» № П2-03 С-033).

8.2.3. Оказывать всемерную помощь Совету молодых специалистов (при его наличии в Обществе в соответствии со Стандартом Компании «Положение о Совете молодых специалистов дочерних обществ ОАО «НК «Роснефть»» № П2-03 С-033) в организации культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий.

9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

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

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

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

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

10. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

- 10.1. Перечень льгот, гарантий и компенсаций, направленных на удержание и привлечение персонала в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 10.2. Перечень профессий и должностей, которым предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством. (п.4.2.2.)
- 10.3. Инструкция по расчету непрерывного стажа Работников Общества для целей реализации пунктов Коллективного договора.
- 10.4. Соглашение по охране труда работников.
- 10.5. Перечень профессий и должностей, подлежащих обеспечению сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты. (п. 7.2.4.)
- 10.6. Перечень отдельных категорий работников, занятых на некоторых видах работ, которым должно быть предоставлено бесплатное лечебно-профилактическое питание. (п.7.2.6.)
- 10.7. Перечень отдельных категорий работников, занятых на некоторых видах работ, имеющих право на бесплатное получение молока или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока. (п. 7.2.6.)
- 10.8. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи. (п. 7.2.7.)

ПРИЛОЖЕНИЕ 10.1. ПЕРЕЧЕНЬ ЛЬГОТ, ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА УДЕРЖАНИЕ И ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

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

2. При наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес-плане Общества, 1 раз в два года оплачивать стоимость проезда детей (находящихся на иждивении) к месту отдыха и обратно в детско-юношеские оздоровительные лагеря в размере не более _____ руб. (*размер определяется Обществом самостоятельно, исходя из средств, заложенных на эти цели в утвержденном бизнес-плане*).

3. Перевозить работников, работающих вахтовым методом, от базового города до пункта сбора для заезда на вахту и обратно за счет средств Общества. Перечень должностей и профессий, перевозимых работников, утверждается единоличным исполнительным органом Общества.

4. Приобретать (с частичной оплатой Работником в размере не менее 10%, исходя из условий заключённых договоров, при наличии средств на эти цели в утверждённом бизнес-плане Общества) санаторно-курортные и оздоровительные путевки (кроме путёвок, выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов) Работнику, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам его семьи (муж, жена, дети в возрасте до 18 лет), находящимся на его иждивении, на лечение (оздоровление) в учреждения санаторного типа (имеющие медицинскую лицензию) при наличии медицинских показаний у Работника и членов семьи, а также в оздоровительные учреждения (базы отдыха, пансионаты, оздоровительные лагеря, санаторно-оздоровительные комплексы и т.п.). Получение льготной путёвки производится не чаще 1 раза в два года.

При наличии средств на эти цели в бизнес-плане, по решению единоличного исполнительного органа Общества, дополнительно может предоставляться льготная путевка одному члену семьи (муж, жена), не находящемуся на иждивении.

При наличии средств на эти цели в бизнес-плане, по решению единоличного исполнительного органа Общества периодичность приобретения путевки в учреждения санаторного типа, входящие в периметр Компании, может быть изменена до 1 раза в год. Общее количество дней отдыха за 2 года не должно превышать 36 календарных дней.

Право на использование данной льготы наступает у Работника не ранее, чем через год со дня начала непрерывной работы в Обществе. Порядок распределения путёвок определяется Обществом самостоятельно в соответствии с ЛНД Общества.

Работнику, не воспользовавшемуся льготной путевкой в течение 2-х лет подряд, выплачивается материальная помощь к отпуску в размере не более _____ руб. (*Размер*

Общество определяет самостоятельно, рекомендуемая величина - 1,5 прожиточного минимума (для трудоспособного населения) в субъекте РФ.)

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

- а. для обустройства на новом месте жительства единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на прибывающего с ним супруга и на каждого прибывающего с ним ребёнка, находящегося на иждивении, в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) Работника, но не более _____ руб. *(размер устанавливается Обществом самостоятельно без согласования с Компанией);*
- б. возмещение стоимости проезда (ж/д – купейный вагон, авиа – эконом-класс) Работника, его супруга и каждого прибывающего с ним ребёнка, находящегося на иждивении, в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа в размере не более _____ руб. (Рекомендуемый размер суммы возмещения за провоз багажа 4 прожиточных минимума для трудоспособного населения в субъекте РФ).

При отсутствии ж/д транспорта в местах выбытия/прибытия, работникам компенсируются другие виды транспортных расходов в размере не более _____ руб. *(Устанавливается Обществом по согласованию с Компанией.)*

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

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

Право на получение единовременного пособия, оплату стоимости проезда и провоза багажа сохраняется за Работником и членами его семьи в течение одного года со дня заключения Работником трудового договора с Обществом.

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

К уважительным причинам увольнения по собственному желанию относится увольнение в следствие:

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

б. Работнику, проработавшему не менее 5 лет в Обществе, расположенном в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и на предприятиях, относящихся к системе ОАО НК «Роснефть», а также членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства за пределы Крайнего Севера и приравненных к нему местностей - в связи с расторжением трудового договора по определенным в соответствующем ЛНД основаниям и в пределах установленных ЛНД сроков, оплачивается по фактическим расходам стоимость проезда по территории Российской Федерации (в прямом кратчайшем направлении),

стоимость провоза багажа в размере не более _____ руб. и стоимость перевозки 1 единицы личного транспорта на семью в размере не более _____ руб. (Рекомендуемый размер суммы возмещения 3 прожиточных минимума для трудоспособного населения в субъекте РФ.)

При отсутствии ж/д транспорта в местах выбытия/прибытия компенсируются другие виды транспортных расходов в размере не более _____ руб. (Устанавливается Обществом по согласованию с Компанией.).

7. Производить единовременную выплату при расторжении с работником организации, осуществляющей свою деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, трудового договора в связи с болезнью и инвалидностью работника в размере не более _____ рублей (размер Общество определяет самостоятельно, рекомендуемая величина - 1 прожиточный минимум (для трудоспособного населения) в субъекте РФ.)

8. Компенсировать расходы на протезирование зубов Работникам, работающим в регионах, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, проработавшим в Обществе 10 лет и более – не чаще 1 раза в три года в размере 50 % от суммы фактических затрат, не более _____ руб. (Рекомендуемый размер компенсации - 1 прожиточный минимум (для трудоспособного населения) в субъекте РФ.)

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

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

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

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