

ПРОТОКОЛ № 3	ЗАСЕДАНИЯ КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПО ВНЕСЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2020-2023ГГ <p style="text-align: right;">« 26 » 04 2021г. г. Новокуйбышевск</p>
Председатель:	Хусаинов Р.В. – генеральный директор
Заместитель председателя:	Исаев В.Б. – председатель ОППО АО «НК НПЗ» Нефтегазстройпрофсоюза России
Члены комиссии:	<p>Калманович Е.В. – заместитель генерального директора по персоналу и социальным программам АО «НК НПЗ»;</p> <p>Певнев В.Ю. – заместитель генерального директора по экономике и финансам АО «НК НПЗ»;</p> <p>Костин Д.Ю. – заместитель генерального директора по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды АО «НК НПЗ»;</p> <p>Волгин О.П. – и.о.заместителя генерального директора по экономической безопасности – начальник управления АО «НК НПЗ»;</p> <p>Пирнавский М.Ю. – начальник юридического отдела АО «НК НПЗ»;</p> <p>Кириллов В.Д. – начальник отдела по организации труда и мотивации персонала АО «НК НПЗ»;</p> <p>Ежова И.П. – начальник сектора подбора, адаптации и работы с КР АО «НК НПЗ»;</p> <p>Платонов А.Ю. – технический инспектор труда ОППО АО «НК НПЗ» Нефтегазстройпрофсоюза России;</p> <p>Кулагина И.А. – правовой инспектор труда ОППО АО «НК НПЗ» Нефтегазстройпрофсоюза России;</p> <p>Долгова О.В. – главный бухгалтер ОППО АО «НК НПЗ» Нефтегазстройпрофсоюза России;</p> <p>Охапкина Н.Н. – заведующая отделом по спортивно-массовой работе ОППО АО «НК НПЗ» Нефтегазстройпрофсоюза России;</p> <p>Лунева С.Б. – заведующая отделом по культурно-массовой работе ОППО АО «НК НПЗ» Нефтегазстройпрофсоюза России;</p> <p>Шахватова Е.А. – член профкома ОППО АО «НК НПЗ» Нефтегазстройпрофсоюза России;</p> <p>Степанюк Л.В. – член профкома ОППО АО «НК НПЗ» Нефтегазстройпрофсоюза России – председатель Совета ветеранов АО «НК НПЗ».</p>
Секретарь комиссии:	Аристархова Н.И. – начальник отдела социальных программ АО «НК НПЗ»
Обсуждаемые вопросы:	
Вопрос № 1. Рассмотрение изменений Коллективного договора АО «НК НПЗ» на 2020-2023гг., согласно Приложению к Настоящему протоколу №1 «Изменение к Шаблону «Типовой коллективный договор».	
По итогам заседания решили:	
№ п/п	РЕШЕНИЕ
<u>По вопросу № 1</u> Принять изменение пунктов Коллективного договора АО «НК НПЗ» на 2020-2023гг., согласно	

Председатель:

Генеральный директор



Хусаинов Р.В.

Заместитель председателя:

Председатель ОППО АО «НК НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России



Исаев В.Б.

Члены Комиссии:

Заместитель генерального директора по
персоналу и социальным программам



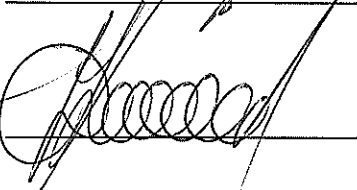
Калманович Е.В.

Заместитель генерального директора по
экономике и финансам АО «НК НПЗ»



Певнев В.Ю.

Заместитель генерального директора по
промышленной безопасности, охране труда и
окружающей среды АО «НК НПЗ»



Костин Д.Ю.

И.о.заместителя генерального директора (по
экономической безопасности) – начальник
управления АО «НК НПЗ»



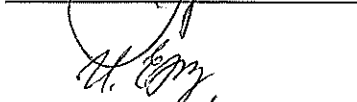
Волгин О.П.

Начальник юридического отдела
АО «НК НПЗ»



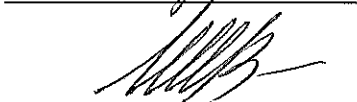
Пирнавский М.Ю.

Начальник сектора подбора, адаптации и
работы с КР АО «НК НПЗ»



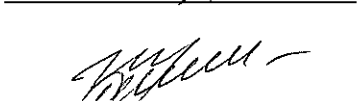
Ежова И.П.

Начальник отдела по организации труда и
мотивации персонала АО «НК НПЗ»



Кириллов В.Д.

Правовой инспектор труда ОППО АО «НК
НПЗ» Нефтегазстройпрофсоюза России



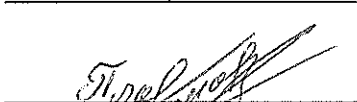
Кулагина И.А.

Главный бухгалтер ОППО АО «НК НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России



Долгова О.В.

Технический инспектор труда ОППО АО
«НК НПЗ» Нефтегазстройпрофсоюза России



Платонов А.Ю.

Член профкома ОППО АО «НК НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России



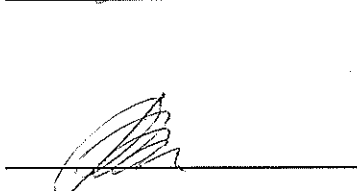
Шахватова Е.А.

Заведующая отделом по спортивно-массовой
работе ОППО АО «НК НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России



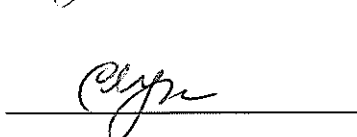
Охапкина Н.Н.

Член профкома ОППО АО «НК НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России –
председатель Совета ветеранов АО «НК
НПЗ»



Степанюк Л.В.

Заведующая отделом по культурно-массовой
работе ОППО АО «НК НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России



Лунева С.Б.

Изменение к Коллективному договору АО «НК НПС» на 2020-2023гг.

Действующая редакция	Новая редакция	Решение Комиссии
2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО		
2.7. Гарантии для членов Профсоюза:		
<p>2.7.6. Обеспечивать представителей Профсоюзной организации, по роду своей деятельности регулярно посещающих производственные объекты, специализированной сертификацией, специализированными средствами индивидуальной защиты, спецодеждой, другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты, спецодеждой, другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, установленными в Обществе для категории «Руководители и специалисты, которые по своим должностным обязанностям должны периодически посещать производственные объекты».</p>	<p>2.7.6. Обеспечивать представителей Профсоюзной организации, по роду своей деятельности регулярно посещающих производственные объекты, специализированной сертификацией, специализированными средствами индивидуальной защиты, спецодеждой, другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты, спецодеждой, другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, установленными в Обществе для категории «Руководители и специалисты, которые по своим должностным обязанностям должны периодически посещать производственные объекты».</p>	<p>2.7.6. Обеспечивать представителей Профсоюзной организации, по роду своей деятельности регулярно посещающих производственные объекты, специализированной сертификацией, специализированными средствами индивидуальной защиты, спецодеждой, другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты, спецодеждой, другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, установленными в Обществе для категории «Руководители и специалисты, которые по своим должностным обязанностям должны периодически посещать производственные объекты».</p>
5. ОПЛАТА ТРУДА		
<p>Пункт в КД отсутствует.</p>	<p>5.18.2. Доплата работнику производится не более чем за 30 рабочих дней в течении календарного года суммарно по любым видам нетрудоспособности; В исключительных случаях, при наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес-плане Общества, Комиссия по социальной защите может принять решение об увеличении продолжительности периода временной утраты трудоспособности, за который производится доплата.</p>	<p>Не включать в КД.</p>

Действующая редакция	Новая редакция	Решение Комиссии
<p>6. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ</p>		
<p>6.2. Общие льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые в соответствии с ЛНД</p>		
<p>6.2.1. Работники приобретают право на получение государственной пенсии со Стандартом Компании «Негосударственное пенсионное обеспечение работников ПАО «НК «Роснефть» и его дочерних и зависимых обществ» и условиями заключенного с НПФ «Эволюция» договора о негосударственном пенсионном обеспечении Работников.</p>	<p>6.2.1. Работники приобретают право на получение государственной пенсии со Стандартом Компании «Негосударственное пенсионное обеспечение работников ПАО «НК «Роснефть» и Обществ Группы» и условиями заключенного с АО НПФ «Эволюция» договора о негосударственном пенсионном обеспечении Работников.</p>	<p>6.2.1. Работники приобретают право на получение государственной пенсии в соответствии со Стандартом Компании «Негосударственное пенсионное обеспечение работников ПАО «НК «Роснефть» и Обществ Группы» и условиями заключенного с АО НПФ «Эволюция» договора о негосударственном пенсионном обеспечении Работников.</p>
<p>6.2.2. Работодатель имеет право осуществлять отдельные виды добровольного страхования Работников, в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Общества на текущий год, в том числе:</p> <p>6.2.2.1. Добровольное медицинское страхование.</p> <p>6.2.2.2. Добровольное страхование от несчастных случаев.</p>	<p>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:</p> <p>6.2.2.1. Добровольное медицинское страхование.</p> <p>6.2.2.2. Добровольное страхование от несчастных случаев.</p>	<p>6.2.2. Работодатель имеет право осуществлять отдельные виды добровольного страхования Работников в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Общества на текущий год, в том числе:</p> <p>6.2.2.1. Добровольное медицинское страхование.</p> <p>6.2.2.2. Добровольное страхование от несчастных случаев.</p>
<p>6.3. Льготы, гарантии и компенсации, направленные на материальную поддержку Работников, пострадавших при несчастных случаях на производстве, а также семей Работников, погибших на производстве</p>		
<p>6.3.1. Оказывать единовременную материальную помощь, а также компенсировать моральный вред Работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве, либо вследствие профессиональных заболеваний:</p> <p>1. При смертельном исходе:</p> <p>– не более 430 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации</p>	<p>6.3.1. Оказывать единовременную материальную помощь, а также компенсировать моральный вред Работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве, либо вследствие профессиональных заболеваний:</p> <p>1. При смертельном исходе:</p> <p>– не более 430 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации</p>	<p>6.3.1. Оказывать единовременную материальную помощь, а также компенсировать моральный вред Работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве, либо вследствие профессиональных заболеваний:</p> <p>1. При смертельном исходе:</p> <p>– не более 430 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации</p>

Действующая редакция	Новая редакция	Решение Комиссии
<p>– кроме того, компенсация морального вреда не более 4 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.</p> <p>4. При установлении 3 группы инвалидности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – не более 50 величин прожиточного минимума населения в целом по Российской Федерации; – кроме того, компенсация морального вреда не более 2 величин прожиточного минимума населения в целом по Российской Федерации; <p>– кроме того, компенсация морального вреда не более 1,0 прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.</p> <p>5. При временной утрате трудоспособности более 4-х месяцев подряд:</p> <ul style="list-style-type: none"> – не более 20 величин прожиточного минимума населения в целом по Российской Федерации; <p>– кроме того, компенсация морального вреда не более 1,5 величин прожиточного минимума населения в целом по Российской Федерации.</p> <p>6. При получении профессионального заболевания, не повлекшего</p>	<p>трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты).</p> <p>4. При установлении 3 группы инвалидности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – не более 50 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты); – кроме того, компенсация морального вреда не более 2 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты). <p>5. При временной утрате трудоспособности более 4-х месяцев подряд:</p> <ul style="list-style-type: none"> – не более 20 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты); <p>– кроме того, компенсация морального вреда не более 1,5 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты).</p> <p>6. При получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – не более 30 величин прожиточного минимума в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные 	<p>трудоспособного населения в целом по Российской Федерации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – кроме того, компенсация морального вреда не более 1,5 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. <p>6. При получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – не более 30 величин прожиточного минимума в целом по Российской Федерации; – кроме того, компенсация морального вреда не более 1,0 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. <p>Размер единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, учитывает выплаты по соответствующим системам добровольного страхования, применяемым в Организации.</p>

Действующая редакция	Новая редакция	Решение Комиссии
<p>установления инвалидности;</p> <p>– не более 30 величин прожиточного минимума в целом по Российской Федерации;</p> <p>– кроме того, компенсация морального вреда не более 1,0 величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации.</p> <p>Размер единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, учитывается выплаты по соответствующим системам добровольного страхования, применяемым в Организации.</p>	<p>коэффициенты);</p> <p>– кроме того, компенсация морального вреда не более 1,0 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты).</p> <p>Размер единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, учитывает выплаты по соответствующим системам добровольного страхования, применяемым в Организации.</p>	
<p>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 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 включительно), находящимся на его иждивении, на лечение (оздоровление) в учреждении 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).</p>	<p>6.4. Социальная поддержка Работников и членов их семьи</p> <p>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 включительно), находящимся на его иждивении, на лечение (оздоровление) в учреждении 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).</p>	<p>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 включительно), находящимся на его иждивении, на лечение (оздоровление) в учреждении 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).</p>

Действующая редакция	Новая редакция	Решение Комиссии
<p>медицинскую лицензию) при наличии медицинских показаний у работника и членов семьи, а также в оздоровительные учреждения (базы отдыха, пансионаты, оздоровительные лагеря, санаторно-оздоровительные комплексы).</p> <p>На аналогичных условиях могут быть приобретены путевки в социально-оздоровительные объекты, находящиеся на балансе Общества, при наличии свободных путевок, не востребованных работниками Общества за 7 дней до даты заезда, для детей работников, обучающихся на очном отделении высшего и средне-специального учебного заведения и находящихся до момента окончания ими учебного заведения и достижения ими 23 лет.</p> <p>Получение льготной путёвки производится не чаще 1 раза в два года.</p> <p>При наличии средств на эти цели в бизнес-плане, по решению единоличного исполнительного органа Общества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - периодичность приобретения путевок в учреждения санаторного типа, входящих в периметр Компании может быть изменена до 1 раза в год. Общее количество дней отдыха за 2 года не должно превышать 36 календарных дней. - членам семьи работника, не находящимся на иждивении могут выделяться путевки в оздоровительные учреждения и учреждения санаторного типа периметра Компании, находящиеся в регионе деятельности общества. <p>Приобретение путевок в местные оздоровительные учреждения, не входящие в периметр Компании (база (доб) отдыха, пансионат, оздоровительный центр, оздоровительный лагерь, спортивно-оздоровительный комплекс или иная организация, не относящаяся к системе здравоохранения и оказывающая услуги по обеспечению отдыха и оздоровления), длительностью не более двух дней производится при наличии средств на эти цели в Бизнес-плане Общества, после реализации программы санаторно-курортного и реабилитационно-восстановительного лечения. Периодичность предоставления таких путевок может быть не чаще 2 раз в</p>	<p>На аналогичных условиях могут быть приобретены путевки в социально-оздоровительные объекты, находящиеся на балансе Общества, при наличии свободных путевок, не востребованных работниками Общества, для детей работников, обучающихся на очном отделении высшего и средне-специального учебного заведения и находящихся на иждивении родителей до момента окончания ими учебного заведения, но не позднее достижения ими 23 лет.</p> <p>Получение льготной путёвки производится не чаще 1 раза в два года.</p> <p>При наличии средств на эти цели в бизнес-плане, по решению единоличного исполнительного органа Общества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - периодичность приобретения путевок в учреждения санаторного типа, входящих в периметр Компании может быть изменена до 1 раза в год. Общее количество дней отдыха за 2 года не должно превышать 36 календарных дней. - членам семьи работника, не находящимся на иждивении могут выделяться путевки в оздоровительные учреждения и учреждения санаторного типа периметра Компании, находящиеся в регионе деятельности общества. <p>Приобретение путевок в местные оздоровительные учреждения, не входящие в периметр Компании (база (доб) отдыха, пансионат, оздоровительный центр, оздоровительный лагерь, спортивно-оздоровительный комплекс или иная организация, не относящаяся к системе здравоохранения и оказывающая услуги по обеспечению отдыха и оздоровления), длительностью не более двух дней производится при наличии средств на эти цели в Бизнес-плане Общества, после реализации программы санаторно-курортного и реабилитационно-восстановительного лечения. Периодичность предоставления таких путевок может быть не чаще 2 раз в</p>	<p>На аналогичных условиях могут быть приобретены путевки в социально-оздоровительные объекты, находящиеся на балансе Общества, при наличии свободных путевок, не востребованных работниками Общества за 7 дней до даты заезда, для детей работников, обучающихся на очном отделении высшего и средне-специального учебного заведения и находящихся на иждивении родителей до момента окончания ими учебного заведения, но не позднее достижения ими 23 лет.</p> <p>Получение льготной путёвки производится не чаще 1 раза в два года (в оздоровительные объекты Общества – 1 раз в год).</p> <p>При наличии средств на эти цели в бизнес-плане, по решению единоличного исполнительного органа Общества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - периодичность приобретения путевок в учреждения санаторного типа, входящих в периметр Компании может быть изменена до 1 раза в год. Общее количество дней отдыха за 2 года не должно превышать 36 календарных дней. - членам семьи работника, не находящимся на иждивении могут выделяться путевки в оздоровительные учреждения и учреждения санаторного типа периметра Компании, находящиеся в регионе деятельности общества. <p>Право на использование данной льготы наступает у работника не ранее, чем через два года (в оздоровительные объекты Общества – не ранее чем через один год) со дня начала непрерывной работы в Обществе. Порядок распределения путёвок определяется Обществом самостоятельно в соответствии с ЛНД Общества в пределах выделяемых средств.</p>
<p>Получение льготной путёвки производится не чаще 1 раза в два года (в оздоровительные объекты Общества – 1 раз в год).</p> <p>При наличии средств на эти цели в бизнес-плане, по решению единоличного исполнительного органа Общества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - периодичность приобретения путевок в учреждения санаторного типа, входящих в периметр Компании может быть изменена до 1 раза в год. Общее количество дней отдыха за 2 года не должно превышать 36 календарных дней. 	<p>Получение льготной путёвки производится не чаще 1 раза в два года.</p> <p>При наличии средств на эти цели в бизнес-плане, по решению единоличного исполнительного органа Общества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - периодичность приобретения путевок в учреждения санаторного типа, входящих в периметр Компании может быть изменена до 1 раза в год. Общее количество дней отдыха за 2 года не должно превышать 36 календарных дней. - членам семьи работника, не находящимся на иждивении могут выделяться путевки в оздоровительные учреждения и учреждения санаторного типа периметра Компании, находящиеся в регионе деятельности общества. <p>Приобретение путевок в местные оздоровительные учреждения, не входящие в периметр Компании (база (доб) отдыха, пансионат, оздоровительный центр, оздоровительный лагерь, спортивно-оздоровительный комплекс или иная организация, не относящаяся к системе здравоохранения и оказывающая услуги по обеспечению отдыха и оздоровления), длительностью не более двух дней производится при наличии средств на эти цели в Бизнес-плане Общества, после реализации программы санаторно-курортного и реабилитационно-восстановительного лечения. Периодичность предоставления таких путевок может быть не чаще 2 раз в</p>	<p>Получение льготной путёвки производится не чаще 1 раза в два года (в оздоровительные объекты Общества – 1 раз в год).</p> <p>При наличии средств на эти цели в бизнес-плане, по решению единоличного исполнительного органа Общества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - периодичность приобретения путевок в учреждения санаторного типа, входящих в периметр Компании может быть изменена до 1 раза в год. Общее количество дней отдыха за 2 года не должно превышать 36 календарных дней. - членам семьи работника, не находящимся на иждивении могут выделяться путевки в оздоровительные учреждения и учреждения санаторного типа периметра Компании, находящиеся в регионе деятельности общества. <p>Право на использование данной льготы наступает у работника не ранее, чем через два года (в оздоровительные объекты Общества – не ранее чем через один год) со дня начала непрерывной работы в Обществе. Порядком распределения путёвок определяется Обществом самостоятельно в соответствии с ЛНД Общества в пределах выделяемых средств.</p>

Действующая редакция	Новая редакция	Решение Комиссии
<p>- членам семьи работника, не находящимся на издвении могут выделяться путевки в оздоровительные учреждения и учреждения санаторного типа периметра Компании, находящиеся в регионе деятельности общества.</p> <p>Право на использование данной льготы наступает у работника не ранее, чем через два года (в оздоровительные объекты Общества – не ранее чем через один год) со дня начала непрерывной работы в Обществе. Порядок распределения путевок определяется Обществом самостоятельно в соответствии с ЛНД Общества в пределах выделяемых средств.</p>	<p>год.</p> <p>Право на использование данной льготы наступает у работника не ранее, чем через два года со дня начала непрерывной работы в Обществе. (Данное ограничение не распространяется при выделении льготных путевок в детские оздоровительные учреждения. В таком случае работникам могут выделяться путевки со дня начала работы в Обществе). Порядок распределения путевок определяется Обществом самостоятельно в соответствии с ЛНД Общества в пределах выделяемых средств. (Общество должно самостоятельно разработать дифференцированную систему возмещения стоимости путевок за счет средств работника в зависимости от среднемесячной заработной платы работника. Общество самостоятельно определяет необходимость предусматривать в коллективном договоре возможность приобретения путевок в учреждения санаторного типа, не входящих в периметр Компании.)</p> <p>По решению Комиссии по социальной защите Общества, санаторно-курортные и оздоровительные путевки в учреждения санаторного типа (имеющие медицинскую лицензию) могут предоставляться бесплатно работникам, которым показано санаторно-курортное или реабилитационно-восстановительное лечение по результатам периодического медицинского осмотра.</p>	
<p>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:</p> <p>а) при наличии трех детей – в размере не более _____ руб. (Рекомендуемый размер материальной помощи – 2 прожиточных минимума (для всего населения) в субъекте РФ);</p> <p>б) при наличии четырех детей – не более _____ руб. (Рекомендуемый размер материальной помощи – 3</p>	<p>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:</p> <p>а) при наличии трех детей – в размере не более _____ руб. (Рекомендуемый размер материальной помощи – 2 прожиточных минимума (для всего населения) в субъекте РФ);</p> <p>б) при наличии четырех детей – не более 30 440 руб.;</p> <p>в) при наличии пяти и более детей – не более 40 590 руб.;</p>	<p>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:</p> <p>а) при наличии трех детей – в размере не более 20 295 руб.;</p> <p>б) при наличии четырех детей – не более 30 440 руб.;</p> <p>в) при наличии пяти и более детей – не более 40 590 руб.;</p>

Действующая редакция	Новая редакция	Решение Комиссии
<p>более 30 440 руб.;</p> <p>в) при наличии пяти и более детей – не более 40 590 руб.;</p> <p>г) по решению комиссии по социальной защите, в порядке исключения, Работникам (матерям-одиночкам, отцам-одиночкам, матерям-одиночкам) на несовершеннолетних детей в размере не более 5 070 руб. на каждого ребенка.</p>	<p><i>прожиточных минимума (для всего населения) в субъекте РФ);</i></p> <p>в) при наличии пяти и более детей – не более ____руб. (<i>Рекомендуемый размер материальной помощи – 4 прожиточных минимума (для всего населения) в субъекте РФ);</i></p> <p>г) по решению комиссии по социальной защите, в порядке исключения, Работнику, являющемуся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию детей (матерям-одиночкам, отцам-одиночкам), на несовершеннолетних детей в размере не более ____руб. на каждого ребенка. (<i>Рекомендуемый размер материальной помощи – 0,5 прожиточных минимума (для всего населения) в субъекте РФ).</i></p>	<p>г) по решению комиссии по социальной защите, в порядке исключения, Работникам (матерям-одиночкам, отцам-одиночкам) на несовершеннолетних детей в размере не более 5 070 руб. на каждого ребенка.</p>
<p>6.4.10. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) ко Дню защитника Отечества работникам – мужчинам – участникам боевых действий (локальных конфликтов), работникам, прошедшим военную службу в Вооруженных Силах СССР, Вооруженных Силах Российской Федерации, работникам, на которых распространяется действие статьи 2 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», а также относящихся к категориям лиц, указанных в статьях 2, 3 и 5 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах» в размере не более 2 025 руб.</p>	<p>6.4.10. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) ко Дню защитника Отечества работникам – мужчинам. (<i>Рекомендуемая стоимость подарка – 0,2 прожиточного минимума (для всего населения) в субъекте РФ.</i>)</p> <p>По решению генерального директора, в исключительных случаях льгота может быть предоставлена военнообязанным женщинам.</p>	<p>6.4.10. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) ко Дню защитника Отечества работникам – мужчинам в размере не более 2 025 руб.</p> <p>По решению генерального директора, в исключительных случаях льгота может быть предоставлена военнообязанным женщинам.</p>
<p>6.4.29. При отсутствии в регламентирующих документах</p>	<p>6.4.29. При отсутствии в регламентирующих документах Общества (Коллективный договор, ЛНД) доплаты за</p>	<p>6.4.29. При отсутствии в регламентирующих документах Общества доплаты за период временной</p>

Действующая редакция	Новая редакция	Решение Комиссии
<p>Общества доплаты за период временной нетрудоспособности, Работнику, по решению комиссии по социальной защите, может быть оказана материальная помощь:</p> <p>а. в случае временной утраты трудоспособности по общему заболеванию. При этом, в случае временной утраты трудоспособности по общему заболеванию. При этом, в случае временной утраты трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, а также в случае утраты трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, а также в случае нарушения режима, выплата материальной помощи не производится.</p> <p>В совокупности материальная помощь может быть оказана не более чем за 5 (пять) календарных дней в год.</p> <p>Размер материальной помощи может составлять до 100% среднего заработка за период временной нетрудоспособности (не более вышеуказанных периодов в более вышеуказанных периодов в год), рассчитанного в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922. Сумма материальной помощи определяется из расчета не более 8 500 руб. за один календарный день, но не выше разницы между дневным размером среднего дневного заработка - застрахованного лица и пособия по временной нетрудоспособности, рассчитанных в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г.</p> <p>б. в случае временной утраты трудоспособности в связи с заболеванием COVID-19, либо в связи с временным отстранением от работы граждан, контактировавших с инфекционными больными, или граждан, выявленных как бактерионосители (количество оплачиваемых дней определяется Комиссией по социальной защите Общества).</p> <p>При временной утрате трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, междувахтовым отдыхе, а также в случае нарушения режима, выплата материальной помощи не производится.</p>	<p>период временной нетрудоспособности, Работнику, по решению комиссии по социальной защите, может быть оказана материальная помощь:</p> <p>а. в случае временной утраты трудоспособности по общему заболеванию – оплачивается не более 10 календарных дней в год. При этом, в случае временной утраты трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, а также в случае нарушения режима, выплата материальной помощи не производится;</p> <p>б. в случае временной утраты трудоспособности по уходу за ребенком до 7 лет – оплачивается не более 10 календарных дней в год. При этом, в случае временной утраты трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, а также в случае нарушения режима, выплата материальной помощи не производится;</p> <p>в. в случае временной утраты трудоспособности в результате полученных бытовых травм, а также вследствие тяжелых, хронических и профессиональных заболеваний, не связанных с алкогольным, наркотическим, токсическим опьянением – оплачивается не более 30 календарных дней в год. При этом, в случае временной утраты трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, а также в случае нарушения режима, выплата материальной помощи не производится;</p> <p>г. в случае временной утраты трудоспособности в результате оперативного лечения и на период послеоперационной реабилитации – оплачивается не более 30 календарных дней в год.</p> <p>д. в случае временной утраты трудоспособности в связи с заболеванием COVID-19, либо в связи с временным отстранением от работы граждан, контактировавших с инфекционными больными, или граждан, выявленных как бактерионосители (количество</p>	<p>нетрудоспособности, Работнику, по решению комиссии по социальной защите, может быть оказана материальная помощь:</p> <p>а. в случае временной утраты трудоспособности по общему заболеванию. При этом, в случае временной утраты трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, а также в случае нарушения режима, выплата материальной помощи не производится.</p> <p>В совокупности материальная помощь работнику может быть оказана не более чем за 5 (пять) календарных дней в год.</p> <p>Размер материальной помощи может составлять до 100% среднего дневного заработка за период временной нетрудоспособности (не более вышеуказанных периодов в год), рассчитанного в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922. Сумма материальной помощи определяется из расчета не более 8 500 руб. за один календарный день, но не выше разницы между дневным размером среднего дневного заработка - застрахованного лица и пособия по временной нетрудоспособности, рассчитанных в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г.</p> <p>б. в случае временной утраты трудоспособности в связи с заболеванием COVID-19, либо в связи с временным отстранением от работы граждан, контактировавших с инфекционными больными, или граждан, выявленных как бактерионосители (количество оплачиваемых дней определяется Комиссией по социальной защите Общества).</p> <p>При временной утрате трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, междувахтовым отдыхе, а также в случае нарушения режима, выплата материальной помощи не производится.</p>

Действующая редакция	Новая редакция	Решение Комиссии
<p>трудоспособности в связи с заболеванием COVID-19, либо в связи с временным отстранением от работы граждан, контактировавших с инфекционными больными, или граждан, выявленных как бактерионосители (количество оплачиваемых дней определяется Комиссией по социальной защите Общества).</p> <p>При временной утрате трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, междувахтовом отдыхе, а также в случае нарушения режима, выплата материальной помощи не производится.</p>	<p>оплачиваемых дней определяется Комиссией по социальной защите Общества). При временной утрате трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, междувахтовом отдыхе, а также в случае нарушения режима, выплата материальной помощи не производится.</p> <p>В совокупности материальная помощь работнику может быть оказана не более чем за 30 календарных дней в год по любым основаниям.</p> <p>В исключительных случаях, при наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес-плане Общества, Комиссия по социальной защите может принять решение об оказании материальной помощи работнику за более продолжительный период нетрудоспособности.</p> <p>Размер материальной помощи может составлять до 100% среднего дневного заработка за период временной нетрудоспособности (не более вышеуказанных периодов в год), рассчитанного в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922. Сумма материальной помощи определяется из расчета не более — руб. за один календарный день, но не выше разницы между дневным размером среднего дневного заработка - застрахованного лица и пособия по временной нетрудоспособности, рассчитанных в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922.</p> <p>При временной утрате трудоспособности, которая была получена при нахождении в очередном и других отпусках, междувахтовом отдыхе, а также в случае нарушения режима, выплата материальной помощи не производится.</p>	
7. ОХРАНА ТРУДА		
7.2. Работодатель обязуется:		
7.2.4. Обеспечивать Работников за	7.2.4. Обеспечивать Работников за счет средств	7.2.4. Обеспечивать Работников за счет средств

Действующая редакция	Новая редакция	Решение Комиссии
<p>счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, прошедших производственные испытания и получивших положительное заключение по результатам испытаний, обеспечивать за счет средств Общества их ремонт, стирку (чистку) согласно Приложению 10.3. к Коллективному договору.</p>	<p>Общества в соответствии с установленными нормами, сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, прошедшим обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также производственные испытания в Компании и получившими положительное заключение по результатам испытаний Обеспечивать за счет средств Общества их ремонт, стирку (чистку) согласно Приложению к Коллективному договору.</p> <p><i>(Для разработки норм использовать Типовые нормы, утвержденные действующими нормативными актами Минздрава СССР, Минздрава союзности РФ и Минтруда РФ. Приложение разрабатывается каждым Обществом самостоятельно).</i></p>	<p>Общества в соответствии с установленными нормами, сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, прошедшим обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также производственные испытания в Компании и получившими положительное заключение по результатам испытаний Обеспечивать за счет средств Общества их ремонт, стирку (чистку) согласно Приложению 10.3. к Коллективному договору.</p>