

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФИЛИАЛА ПАО АНК «БАШНЕФТЬ»
«БАШНЕФТЬ–НОВОЙЛ»
на 2024–2026 гг.**

между работниками и работодателем
ПАО АНК «БАШНЕФТЬ»

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ.....	2
ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	3
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ.....	7
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	8
2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.....	10
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	15
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	16
5. ОПЛАТА ТРУДА.....	19
6. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	23
6.1. Социальная ответственность.....	23
6.2. Общие льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые в соответ- ствии с ЛНД.....	23
6.3. Льготы, гарантии и компенсации, направленные на материальную под- держку работников, пострадавших при несчастных случаях на производ- стве, а также семей работников, погибших на производстве.....	23
6.4. Социальная поддержка Работников и членов их семьи.....	26
6.5. Социальная поддержка пенсионеров.....	32
6.6. Выплаты социального характера.....	33
7. ОХРАНА ТРУДА.....	34
8. РАБОТА С МОЛОДЫМИ РАБОТНИКАМИ.....	39
9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕН- НОСТЬ СТОРОН ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ.....	40
10. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ.....	41

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

ДЕТИ РАБОТНИКОВ – дети работников родные и приемные, а также находящиеся под законной опекой, попечительством работников. Дети супруга(и), состоящего(ей) с работником в официально зарегистрированном законном браке, и проживающие в семье работника, в случаях подтверждения работником отсутствия возможности оформления над детьми законной опеки, попечительства, приема. Критерии подтверждения работником отсутствия возможности оформления над детьми законной опеки, попечительства, приема разрабатываются Комиссией по социальной защите Филиала и утверждаются приказом по Филиалу.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в филиале ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Новойл» и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

КОМИССИЯ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПО ВНЕСЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – постоянно действующий орган, сформированный на паритетных началах из представителей работников и работодателя, полномочный разрабатывать текст проекта Коллективного договора, вносить изменения и дополнения в текст принятого Коллективного договора.

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

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ/ДОКУМЕНТ (ЛНД)– 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).

МАТЬ ОДИНОЧКА/ОТЕЦ ОДИНОЧКА – женщина/мужчина, являющиеся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающие их без отца/матери, в частности, в случаях, когда отец/мать ребенка умерли, лишены родительских прав, ограничены в родительских правах, признаны безвестно отсутствующими, недееспособными (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не могут лично воспитывать и содержать ребенка, отбывают наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы.

МОЛОДОЙ РАБОТНИК – физическое лицо:

- 1) вступившее в трудовые отношения с Компанией и проработавшее не менее двух лет в Компании;
- 2) в возрасте до 33 лет.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – работник Общества Группы, которому присвоен статус «молодой специалист», одновременно отвечающий следующим требованиям:

- 1) является выпускником очного отделения ВУЗа, имеющего государственную аккредитацию, с квалификацией бакалавра, специалиста (инженера), магистра;
- 2) впервые поступает на работу по полученной специальности;
- 3) прошел систему конкурсного отбора и трудоустроился в Общество в течение одного года со дня окончания ВУЗа (с даты выдачи диплома);
- 4) принят на должность руководителя, специалиста, служащего или по рабочей профессии (с перспективой занятия должности руководителя, специалиста, служащего) по профильному направлению деятельности (соответствующему квалификации, указанной в дипломе) с заключением трудового договора на неопределенный срок;
- 5) в возрасте до 33 лет (включительно).

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

ОБЩЕСТВО – ПАО АНК «Башнефть».

ОСВОБОЖДЕННЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ РАБОТНИКИ – работники, освобожденные от работы в Филиале в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган профсоюзной организации, а также работники первичной (объединенной первичной) профсоюзной организации, избранные на выборную должность в выборный орган первичной (объединенной первичной) профсоюзной организации, не являющиеся работниками Филиала.

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.

ПЕНСИОНЕР ФИЛИАЛА – бывший работник, имеющий непрерывный стаж работы в Филиале, дочерних обществах ПАО «НК «Роснефть», ПАО «НК «Роснефть», дочерних обществах ПАО АНК «Башнефть», ПАО АНК «Башнефть», не менее 5 лет, уволившийся на пенсию из Филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Новыйл», первичной (объединенной первичной) профсоюзной организации «Башнефть–Переработка» Нефтегазстройпрофсоюза России по следующим основаниям:

- а. увольнение по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по старости, (п.3 части 1. ст.77 ТК РФ);
- б. увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по инвалидности (п.3 части 1 ст.77 ТК РФ), в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п.5 части 1 ст.83 ТК РФ);

- в. увольнение по сокращению численности или штата работников организации (п.2 части 1 ст.81 ТК РФ), если работник достиг пенсионных оснований или досрочно вышел на пенсию по предложению службы занятости;
- г. увольнение в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением (п. 8 части 1 ст.77 ТК РФ), если работник достиг пенсионных оснований;
- д. уволенные из предприятий согласно Приложению 10.1. и состоящие на учете в Филиале на 31.12.2023.

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 Филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Новыйл».

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

РУКОВОДИТЕЛИ ВЕРХНЕГО ЗВЕНА ФИЛИАЛА (РУКОВОДИТЕЛИ ВЕРХНЕГО ЗВЕНА) – заместители директора (единоличный исполнительный орган) Филиала, Главный инженер Филиала, а также работники, в трудовых договорах которых предусмотрен статус заместителя директора (единоличный исполнительный орган) Филиала.

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 Филиала либо в Филиале, с целью вовлечения ветеранов Филиала в решение задач

трудового коллектива Филиала и оказания пенсионерам Филиала социальной поддержки.

СОВЕТ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – это выборный орган управления общественно–профессиональной организацией молодых специалистов, созданный в рамках Филиала 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.

ФИЛИАЛ – структурное подразделение ПАОАНК «Башнефть», расположенное вне места его нахождения, с самостоятельными функциями, задачами и ответственностью в рамках своей компетенции, определенной положением о структурном подразделении.

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

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.

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 филиал ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Новойл», именуемое далее «Работодатель», в лице Генерального директора ПАО АНК «Башнефть», действующего на основании Устава, и трудовой коллектив филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Новойл», именуемый далее «Работники», в лице председателя Первичной профсоюзной организации «Башнефть–Переработка» Нефтегазстройпрофсоюза России, действующего на основании Устава.

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

1.4. Целью Коллективного договора является обеспечение эффективной работы Филиала, 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 Филиала. Профсоюзная организация не несет ответственности за нарушение закрепленных настоящим Коллективным договором прав работников, не являющихся членами данной профсоюзной организации.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного Коллективным договором, и действует в течение 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.

В случае, если текст продлеваемого коллективного договора полностью соответствует редакции, ранее официально согласованной Компанией, Филиал может самостоятельно принимать решение о пролонгации, без дополнительного согласования с ПАО «НК «Роснефть».

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

Внесение изменений осуществляется после рассмотрения и принятия решения Комиссией по заключению коллективного договора, по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор и подписывается уполномоченными представителями сторон.

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 Филиал 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 Филиал. Предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций осуществляется в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Филиала 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 Филиала 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 Филиал 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.

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 Филиала 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 0,32 процента от фонда заработной платы списочного состава без учета годового вознаграждения на культурно–массовую и физкультурно – оздоровительную работу до 15 числа, следующего за отчетным. 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 отчетным кварталом, предоставляет Работодателю отчет о проведенной 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 Филиала 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 Филиала в соответствии с Коллективным договором.

Для реализации данной льготы Филиалом 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 Филиала, 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 Филиала, Коллективным договором.

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

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 Филиала, строгом соблюдении Работниками технологического режима и производственных инструкций, максимальноэффективномиспользовании 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 Филиала 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 Филиала, 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.

2.5.3. За счет собственных средств производить необходимое обучение членов совместно созданных комиссий (комитетов), в том числе представителей профсоюзной организации.

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 Филиала – 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), неосво-

божденным 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 Филиала (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 Филиала – 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.

2.7.5. Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию между профсоюзным комитетом и работодателем без нарушения нормальной деятельности Филиала.

2.7.6. Обеспечивать представителей Профсоюзной организации, по роду своей деятельности регулярно посещающих производственные объекты, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия, по нормам, установленными в Филиале для категории «Руководители и специалисты, которые по своим должностным обязанностям должны периодически посещать производственные объекты».

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 Филиала.

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 Филиале. Конкретный перечень профессий и специальностей, формы, периодичность и порядок обучения Работников ежегодно определяется приказом Работодателя в соответствии с бизнес-потребностями и при наличии средств в бизнес-плане Филиала.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время

4.1.1. Режим рабочего времени в Филиале 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 Филиале, 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, определяется в соответствии с законодательством, согласно РД Филиала по форме Приложения 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. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года. Перечень таких работников устанавливается в Положении «Правила внутреннего трудового распорядка».

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.

4.1.6. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере 10% от месячного оклада (тарифной ставки).

4.1.7. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй Статьи 94 Трудового Кодекса Российской Федерации, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности

сти рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей статьи 92 Трудового Кодекса Российской Федерации:

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

4.2. Время отдыха.

4.2.1. Всем Работникам Филиала 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 рабочих мест (либо профессий, должностей) Филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Новоил», для которых в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда устанавливается дополнительный отпуск, утверждается Директором филиала.

4.2.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от трёх до шести календарных дней, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

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;
- ж. женщинам, а также мужчинам, являющимся единственным лицом, осуществляющим родительские обязанности по воспитанию детей (отцам-одиночкам, не состоящим в браке), имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет – продолжительностью один календарный день в год. День неиспользованного дополнительного отпуска не подлежит переносу на следующий год.

Дни дополнительного отпуска (в соответствии с подпунктами а, б, д) предоставляются одновременно и подряд, при этом один из дней дополнительного отпуска должен приходиться на день регистрации брака, день похорон соответственно.

При совпадении дней дополнительного отпуска (в соответствии с подпунктами а, б, в, д, е п. 4.2.4 настоящего Коллективного договора) с выходными днями

работник имеет право на основании личного заявления перенести предоставляемый настоящими подпунктами дополнительный отпуск на день/дни, следующий/ие за выходными (по согласованию с работодателем дополнительный отпуск может быть перенесен на более поздний срок за исключением отпуска, предусмотренного подпунктом г).

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.

Оплата дней дополнительного отпуска, предусмотренных настоящим пунктом, осуществляется в день выплаты заработной платы за месяц, в котором отпуск был предоставлен.

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

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.2.6. Супругам, работающим в Филиале, 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 Филиала 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 10 % 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», участникам ликвидации Чернобыльской аварии и приравненным к ним лицам, 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 Филиала, регулирующими вопросы оплаты труда Работников.

5.2. Работодатель обязуется выплачивать каждому Работнику Филиала 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).

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

5.5. За каждый час работы в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов Работнику производится доплата в размере –40% часовой тарифной ставки (должностного оклада).

5.6. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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 (долж-

ностного 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 300 рублей 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 южных районах Западной Сибири, на Урале и в Казахстане;

Данные районные коэффициенты и надбавки устанавливаются в порядке и размерах, определенных действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением Филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Новоил» «Об оплате труда работников» №П2–03 Р–1011 ЮЛ–300.01.

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

5.12. 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 текущего месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчёт по заработной плате за истекший месяц осуществлять 10 числа следующего месяца.

В целях соблюдения требований трудового законодательства РФ в части срока выплаты заработной платы, по решению директора Филиала, не позднее последнего рабочего дня отчетного года выплачивается часть причитающейся работнику заработной платы за декабрь отчетного года в размере 1000 руб. При этом полный расчёт с работником по заработной плате осуществляется 15 января года, следующего за отчетным.

Заработная плата вновь принятым работникам за первый месяц работы выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные в Филиале для выплаты заработной платы, в размере, пропорциональном фактически отработанному в расчетном периоде времени.

Заработная плата перечисляется работнику на его счет в Самарском филиале «Всероссийского банка развития регионов» (АО), 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. 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.

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

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

5.15. Работникам производится доплата за период временной нетрудоспособности, кроме случаев временной нетрудоспособности по беременности и родам.

Доплата за период временной нетрудоспособности рассчитывается следующим образом: из суммы, составляющей 100% среднедневного заработка работника, рассчитанного в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» в части расчета среднего дневного заработка для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, исключается сумма пособия по временной нетрудоспособности, возмещаемая за счет средств ФСС и работодателя (ст.3 Федерального закона от 29.12.2006 № 255–ФЗ). При этом размер доплаты составляет не более 10 000 руб. за один рабочий день.

Максимальные размеры доплат в рублях и % устанавливаются Филиалом самостоятельно без согласования в Компании, в пределах средств, предусмотренных утвержденным бизнес-планом Филиала на эти цели.

5.15.1. Доплата работникам осуществляется только за дни, являющиеся рабочими днями для работников в соответствии с трудовым законодательством и производственным календарем. В случае работы по сменному графику – за дни, являющиеся рабочими в соответствии с утвержденным графиком сменности;

5.15.2. Доплата работнику производится не более чем за 30 рабочих дней в течение календарного года суммарно по любым видам нетрудоспособности.

В исключительных случаях, при наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес-плане Филиала, Комиссия по социальной защите может принять решение об увеличении продолжительности периода временной утраты трудоспособности, за который производится доплата.

5.15.3. В случае временной утраты трудоспособности, полученной в очередном и других отпусках, а также в случае несоблюдения в период временной нетрудоспособности предписанного режима (в том числе несоблюдение предписанных условий оказания медицинской помощи, несвоевременная явка на прием к врачу (фельдшеру, зубному врачу), выход на работу без выписки, отказ от направления в учреждение медико-социальной экспертизы, несвоевременная явка в учреждение медико-социальной экспертизы, другие нарушения), доплата работнику не производится.

В случае если заболевание или травма, наступили вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением, доплата работнику также не производится.

5.15.4. Начисление доплаты работнику производится единовременно после окончания расчетного периода (месяца), в котором было осуществлено закрытие листка нетрудоспособности работника, выплата – в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Социальная ответственность

6.1.1. Работодатель совместно с выборным органом Профсоюзной организации Работников обязуется организовывать 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 ПАО «НК «Роснефть» и Обществ Группы» и условиями заключенного с АО «НПФ Эволюция» договора о негосударственном пенсионном обеспечении Работников.

6.2.2. Работодатель имеет право осуществлять отдельные виды добровольного страхования работников в порядке, предусмотренном Регламентом бизнес-процесса Филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Новойл» «Организация оказания медицинских услуг работникам по договору добровольного медицинского страхования» №ПЗ–09 РГБП–0002 ЮЛ–300.01, Положением Филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Уфанефтехим» «Порядок организации добровольного страхования от несчастных случаев работников» №ПЗ–09 Р–0145 ЮЛ–300.04в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Филиала на текущий год в том числе:

6.2.2.1. Добровольное медицинское страхование;

6.2.2.2. Добровольное страхование от несчастных случаев.

6.2.3. Работодатель имеет право организовывать ипотечное жилищное кредитование Работников Филиала для улучшения их жилищных условий в соответствии с бизнес-планом и действующим Положением Компании «Предоставление работникам Компании целевых займов при ипотечном кредитовании».

6.2.4. Работодатель может осуществлять предоставление Работникам образовательных займов в соответствии с Положением Компании «Предоставление работникам Обществ группы образовательных беспроцентных займов».

6.3. Льготы, гарантии и компенсации, направленные на материальную поддержку работников, пострадавших при несчастных случаях на производстве, 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:

1. При смертельном исходе:

– не более 430 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются рай-

онные коэффициенты). Единовременная материальная помощь оказывается родственникам работника;

– кроме того, компенсация морального вреда не более 10 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты). Компенсация выплачивается родственникам работника;

2. При установлении 1 группы инвалидности:

– не более 210 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 7 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты).

3. При установлении 2 группы инвалидности:

– не более 110 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 4 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты).

4. При установлении 3 группы инвалидности:

– 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).

5. При временной утрате трудоспособности более 4–х месяцев подряд:

– 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);

– 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).

6. При получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности:

- не более 30 величин прожиточного минимума в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты);
- 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).

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 Филиале.

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 100 000 руб.

По решению комиссии по социальной защите Филиала выплата может быть произведена иным лицам, фактически организовавшим погребение и представившим подтверждающие документы.

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 Филиалом) 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 Филиала).

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 15 000 руб. второму родителю или опекуну ребёнка.

6.3.6. Оплачивать стоимость впервые получаемого образования в государственных (муниципальных) образовательных организациях среднего профессионального или высшего (бакалавриат или специалитет) образования Российской Федерации по очной (дневной) формам (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 135 000 руб./год.

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 Филиала, в размере не более 5000 руб.

6.3.8. По рекомендациям комиссии по социальной защите, на основании соответствующих медицинских заключений, приказом единоличного исполнительного органа Филиала 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.

6.3.10. В случае обращения детей работников, погибших на производстве, работодатель содействует их трудоустройству в Филиале с учетом соответствия требованиям, предъявляемым к должности/профессии.

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 Филиала) 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 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).

На аналогичных условиях могут быть приобретены путевки в социально–оздоровительные объекты, находящиеся на балансе Общества, при наличии свободных путёвок, не востребованных работниками Филиала, для детей работников, обучающихся на очном отделении высшего и средне–специального учебного заведения и находящимся на иждивении родителей до момента окончания ими учебного заведения, но не позднее достижения ими 23 лет.

Получение льготной путёвки производится не чаще 1 раза в два года.

При наличии средств на эти цели в бизнес–плане, по решению Директора филиала:

- 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.

Приобретение путевок в местные оздоровительные учреждения, не входящие в периметр Компании (база (дом) 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 Филиала, после реализации программы санаторно–курортного и реабилитационно–восстановительного лечения. Периодичность предоставления таких путевок может быть не чаще 2 раз в год.

Право на использование данной льготы наступает у работника не ранее, чем через два года со дня начала непрерывной работы в Филиале.

По решению Директора филиала, при наличии свободных путевок, льгота может быть предоставлена через два года со дня начала непрерывной работы в Компании. (Данное ограничение не распространяется при выделении льготных путевок в детские оздоровительные учреждения. В таком случае работникам могут выделяться путевки со дня начала работы в Филиале).

Порядок распределения путёвок определяется Филиалом самостоятельно в соответствии с ЛНД Филиала в пределах выделяемых средств.

По решению комиссии по социальной защите Филиала, 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.

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

- а. расходы по обустройству на новом месте жительства в размере не более 9 000 руб.
- 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 35 000 руб.

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 9 000 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).

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 20 000 руб.;
- б. при наличии четырех детей – не более 30 000 руб.;
- в. при наличии пяти и более детей – не более 35 000 руб.
- 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 4000 рублей на каждого ребенка (Рекомендуемый размер материальной помощи – 0,5 прожиточного минимума (для всего населения) в субъекте РФ).

6.4.5. При наличии финансовой возможности Филиала 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 работникам, работающим в Филиале, при рождении (усыновлении) ребенка единовременную материальную помощь в размере не более 20 000 руб. При одновременном рождении 2–х и более детей выплата материальной помощи производится на каждого ребенка.

6.4.7. При наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес–плане, работникам Филиала, имеющих на иждивении ребенка – инвалида в возрасте до 21 года, может оказываться на ежемесячной основе материальная помощь в размере не более 3000 руб.

6.4.8. При наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес–плане, работникам – инвалидам Филиала может оказываться на ежемесячной основе материальная помощь в размере не более 2 000 руб.

6.4.9. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) к 8 марта женщинам–работникам Филиала в размере не более 2 000 руб.

6.4.10. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) ко Дню защитника Отечества работникам – мужчинам в размере не более 2 000 руб.

По решению директора Филиала, в исключительных случаях льгота может быть предоставлена военнообязанным женщинам.

6.4.11. В рамках программы по оздоровлению Работников, Филиалом 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 10 000 руб. в год, с частичной оплатой Работником не менее 10%.

В случае наличия экономической целесообразности, Филиалом может быть заключен договор (–ры) в интересах своих работников на оказание физкультурно–оздоровительных и спортивных услуг с организациями.

При наличии финансовой возможности Филиала, 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 Филиала 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 2 200 руб. работникам на детей в возрасте до 14 лет включительно по состоянию на 31 декабря текущего года, в том числе:

- на детей работников, погибших на производстве в результате несчастного случая по вине работодателя;
- на детей работников, вышедших на пенсию по инвалидности.

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 Регламентом бизнес–процесса Филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Новойл» № ПЗ–09 РГБП–0007 ЮЛ–300.01 «Организация санаторно–курортного, реабилитационно–восстановительного лечения и оздоровления работников, членов их семей и пенсионеров». Льгота представляется исходя из условий заключённых договоров, при наличии средств на эти цели в утверждённом бизнес–плане Филиала один раз в год.

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 40 000 руб.

6.4.17. В случае смерти работника, не связанной с несчастным случаем на производстве, родственникам оказывается материальная помощь на погребение в размере не более 70 000 руб.

По решению комиссии по социальной защите Филиала выплата может быть произведена иным лицам, фактически организовавшим погребение и представившим подтверждающие документы.

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 4 400 руб. При наличии у Работника 2–х и более детей в возрасте до 1,5 лет доплата производится на каждого ребенка.

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 4000 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.

6.4.20. Компенсировать расходы на протезирование зубов Работникам, непосредственно связанным с производством, переработкой, хранением и отгрузкой серной кислоты:

а. проработавшим в Филиале 10 лет и более – ежегодно в размере фактических затрат, но не более 25 000 руб.

б. для Работников, проработавших в Филиале менее 10 лет – не чаще 1 раза в три года в размере фактических затрат, не более 25 000 руб.

6.4.21. По решению Комиссии по социальной защите Филиала выделять денежные средства (в том числе на приобретение единых подарочных комплектов) ко «Дню знаний» детям Работников – первоклассникам. Стоимость одного подарочного комплекта – не более 2 000 руб.

6.4.22. С учетом экономических возможностей Филиала, производить доплату женщинам на период временной нетрудоспособности по беременности и родам. Доплата устанавливается в размере не более 1 000 руб. за один календарный день, но не выше разницы между средним заработком Работницы, рассчитанным в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» в части расчета среднего дневного заработка для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях и пособием по временной нетрудоспособности возмещаемым за счет средств ФСС.

6.4.23. Оказывать материальную помощь молодым Работникам, возвратившимся на работу в Филиал после прохождения военной службы, по решению Комиссии по социальной защите Работников Филиала в размере не более 10 000 руб.

6.4.24. Оказывать единовременную материальную помощь Работникам, впервые вступившим в брак, в размере не более 10 000 руб.

6.4.25. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением штатов, численности или ликвидации Филиала, 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, имеющему непрерывный стаж работы в Обществе не менее 5 лет и не имевшего за предшествующий календарный год (с 01.01. по 31.12.) периодов временной нетрудоспособности (за исключением временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве при отсутствии вины работника), оказывается материальная помощь к отпуску в размере не более 4500 руб.

6.4.27. При наличии такой возможности в Филиале, Директор филиала может принять решение об освобождении беременных женщин от работы с 10 недель беременности (раньше установленного ТК РФ срока) до ухода в отпуск по

беременности и родам путем предоставления дополнительного отпуска с оплатой, не превышающей среднего заработка работника.

Оплата дополнительного отпуска, предоставленного женщине с 10 недели беременности до ухода в отпуск по беременности и родам, осуществляется только за дни, являющиеся рабочими днями для работников в соответствии с трудовым законодательством и производственным календарем. В случае работы по сменному графику – за дни, являющиеся рабочими в соответствии с утвержденным графиком сменности.

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).

6.4.28. При увольнении работника по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ либо пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ) без установления инвалидности и не достигшего пенсионных оснований, в случае, если Работник на момент увольнения был занят на работах с вредными условиями труда, выплачивать единовременную выплату (пособие) в связи с увольнением по состоянию здоровья из расчета один прожиточный минимум (для трудоспособного населения) в субъекте РФ, умноженный на количество полных лет стажа Работника в Обществе на момент увольнения, но не более 20 прожиточных минимумов (для трудоспособного населения) в субъекте РФ.

6.4.29. При наличии средств на эти цели в бизнес–плане Филиала, в случае если среднемесячный доход на одного члена семьи работника (включая супруга и детей (до 18 лет включительно), совместно проживающих с ним, составляет менее 1,0 прожиточного минимума (для всего населения) в субъекте Российской Федерации, в котором проживает работник и члены его семьи (среднемесячный доход определяется без учета годового вознаграждения работника), Директор филиала может принять решение о приобретении 1 раз в 3 года санаторно–курортных и оздоровительных путевок на лечение (оздоровление) в учреждения санаторного типа (имеющие медицинскую лицензию) для работника и членов его семьи (включая супруга и детей до 18 лет включительно) при наличии медицинских показаний у работника. В этом случае оплата проезда работника, супруга и детей (до 18 лет включительно) в учреждения санаторного типа и обратно осуществляется за счет средств работодателя дополнительно к льготе, предусмотренной пунктом 6.4.1.

6.4.30. При наличии такой возможности, предоставлять автотранспорт для организации похорон работника и пенсионеров Филиала.

6.4.31. По решению Комиссии по социальной защите Филиала работнику может быть предоставлен дополнительный день отдыха в день прохождения вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID–19) и/или, в случае плохого самочувствия, дополнительный день отдыха в день, следующий за днем вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID–19), с оплатой указанных дней по среднему заработку. Обязательным условием для получения льготы является предоставление работником документального под-

тверждения прохождения вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

6.5. Социальная поддержка пенсионеров

6.5.1. При увольнении на пенсию впервые по любым основаниям выплачивать единовременную выплату (пособие) в связи с выходом на пенсию Работнику с непрерывным стажем работы в Обществе, дочерних обществах ПАО «НК «Роснефть», ПАО «НК «Роснефть» (расчет непрерывного стажа закреплён в Приложении 10.1.) не менее 15 лет – в размере не более 200 000 руб.

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 директора Филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Новыйл» и руководителей верхнего звена только при наличии такой нормы в их трудовых договорах.

6.5.2. Ежегодно оказывать материальную помощь ко Дню Победы бывшим работникам – участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним категориям в размере не более 13753 руб.

6.5.3. При наличии финансовой возможности пенсионерам Филиала, которые не являются участниками корпоративной системы негосударственного пенсионного обеспечения, ежегодно оказывать материальную помощь:

- а. ко Дню работника нефтяной и газовой промышленности в размере не более 1200 руб.;
- б. к праздникам День защитника Отечества (мужчинам, а также женщинам–участникам Великой Отечественной войны), 8 Марта (женщинам), Новый год в размере не более 1200 руб.;
- в. ко Дню пожилого человека в размере не более 1200 руб.

6.5.4. Оказывать единовременную материальную помощь родственникам в случае смерти пенсионера Филиала в размере не более 20000 рублей.

По решению комиссии по социальной защите Филиала выплата может быть произведена иным лицам, фактически организовавшим погребение и предоставившим подтверждающие документы.

6.5.5. По решению Комиссии по социальной защите Филиала пенсионеру Филиала может быть оказана иная единовременная материальная помощь по семейным обстоятельствам в размере не более 25 000 руб. или предоставлена путёвка в санаторно–курортные или оздоровительные учреждения при наличии средств на эти цели в утверждённом бизнес–плане Филиала в размере не более 82500 руб. Данная льгота предоставляется не чаще 1–го раза в год. По решению Директора филиала (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 Филиала, директор Филиала может принять решение о добровольном медицинском страховании пенси-

онеров Филиала – участников Великой Отечественной войны и приравненных к ним лиц, в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бизнес–плане.

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

6.5.8. Оказывать бывшим работникам Филиала – ветеранам Великой Отечественной войны, а также лицам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда», бывшим несовершеннолетним узникам концлагерей (гетто и т.п.) и труженикам тыла Великой Отечественной войны, материальную помощь для оплаты расходов на жилье и коммунальных услуг (далее ЖКХ) в следующих размерах:

- ветеранам Великой Отечественной войны, лицам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда», бывшим несовершеннолетним узникам концлагерей (гетто и т.п.) – 5000 рублей в месяц (после уплаты НДФЛ);
- труженикам тыла – 3000 рублей в месяц (после уплаты НДФЛ).

Материальная помощь может оказываться на ежемесячной либо ежеквартальной основе, исходя из фактического количества физических лиц указанных категорий на дату перечисления.

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 Филиалана основании приказа директора филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Новойл» в рамках лимита средств, заложенных в утверждённом бизнес–плане. Выплаты Директору филиала и руководителям верхнего звена, производимые в любом размере, должны согласовываться с ПАО «НК «Роснефть». Остальным работникам должны согласовываться с ПАО «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 Филиала.

7.1.2. Каждый Работник Филиала 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 Филиала.

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 Филиала.

7.1.5. Работники Филиала за нарушения требований охраны труда, промышленной безопасности, 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. Выделять на мероприятия по охране труда средства в размере, предусмотренном утвержденным бизнес-планом Филиала.

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

7.2.4. Обеспечивать работников за счет средств Филиала, в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также производственные испытания в Компании и получивших положительное заключение по результатам испытаний. Обеспечивать за счет средств Филиала их ремонт, стирку (чистку) согласно Перечня специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, подлежащих выдаче работникам филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть-Новойл», утвержденного Директором филиала, на основании результатов СО-УТ, оценки профессиональных рисков и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа.

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), психиатрических освидетельствований.

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

- а. Компенсации в соответствии со Статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- б. Бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. N 291н «Об утверждении Перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

По письменному заявлению Работника Филиал имеет право 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 установленным нормам и Перечня рабочих мест структурных подразделений филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Новыйл» работники которых, подлежат обеспечению смывающими и обезвреживающими дерматологическими средствами, утвержденного Директором филиала, на основании результатов СОУТ, оценки профессиональных рисков и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа.

7.2.8. Организовать обеспечение Работников Филиала 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 ра-

бот 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 Филиале, 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 Филиале, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с действующими нормами.

7.2.17. Ежегодно проводить Смотр–конкурс среди структурных подразделений Филиала:

- 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 (при наличии возможности бесплатным горячим питанием) 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 Филиал может:

- организовывать предоставление Работникам горячего питания в пределах сумм, установленных на эти цели бизнес–планом Филиала.

Перечень профессий и должностей работников, получающих горячее питание, утверждается Директором филиала.

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 Филиала.)

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

7.2.23. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда создавать условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда. Предоставлять возможность выполнения общественных обязанностей уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комитета (комиссии) по охране труда в рабочее время по обращению председателей выборных органов профсоюзных организаций с сохранением заработной платы.

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

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

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

7.2.25. Создавать на объектах Филиала 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.

7.2.26. 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.

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

7.2.28. Выделять на мероприятия по обеспечению пожарной безопасности денежные средства в размере, предусмотренные утвержденным бизнес–планом Филиала.

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

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

7.2.31. 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 охраны труда, промышленной безопасности, 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 Филиала.

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 Филиала 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 Филиале.

8. РАБОТА С МОЛОДЫМИ РАБОТНИКАМИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. В рамках обеспечения Филиала 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. При отсутствии мест в общежитии иногородним молодым специалистам, работающим в Филиале, оплачивать проживание, либо компенсировать расходы по оплате проживания в прочих жилых помещениях (наем квартиры, проживание в гостинице), ежемесячно в размере не более 17 000 руб.

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 с Положением Компании «Организация работ с молодыми специалистами ПАО «НК «Роснефть»» № П2–03 Р–0481).

8.2.3. Оказывать всемерную помощь Совету молодых специалистов (при его наличии в Обществе в соответствии с Положением Компании «Организация работ с молодыми специалистами ПАО «НК «Роснефть»» № П2–03 Р–0481) 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 взаимного уважения, уступок или договоренностей.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

10.1. Инструкция по расчету непрерывного стажа Работников Филиала для целей реализации пунктов Коллективного договора.

ПРИЛОЖЕНИЕ 10.1.ИНСТРУКЦИЯ ПО РАСЧЕТУ НЕПРЕРЫВНОГО СТАЖА РАБОТНИКОВ ФИЛИАЛА ДЛЯ ЦЕЛЕЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПУНКТОВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Настоящая инструкция устанавливает единые правила подсчёта непрерывного стажа и разработана для целей реализации пунктов Коллективного договора Филиала ПАО АНК «Башнефть» «Башнефть–Новойл» (далее – Филиал) и распространяется на всех работников Филиала.

НЕПРЕРЫВНЫЙ (КОРПОРАТИВНЫЙ) СТАЖ – продолжительность непосредственно следующих друг за другом периодов работы, исчисленных без применения льгот, в ПАО «НК «Роснефть» и (или) предприятий, включенных в нижеприведённый Перечень, в том числе в предприятий, правопреемником которого является это предприятие, при отсутствии каких-либо перерывов в работе, за исключением перерывов в связи с установлением инвалидности либо в связи с переводом (переходом) в ПАО «НК «Роснефть» или Общество Группы, при условии, что перерыв между увольнением из одного общества и приемом на работу в другое общество не превысил трех месяцев, и в этот период работником не заключался трудовой договор с иными сторонними организациями.

Исчисление непрерывного стажа производится без применения льгот – один год корпоративного стажа за один год работы.

Указанный непрерывный (корпоративный) стаж должен непосредственно предшествовать увольнению из Филиала.

Расчёт непрерывного стажа работы вОбществепроизводится на основании записей в трудовой книжке работника путем суммирования периодов работы и вычитания времени, которое не входит в расчет (перерыв в работе, не превышающий трех месяцев в соответствии с определением непрерывного корпоративного стажа).

Периоды нахождения работника в отпуске по уходу за ребёнком не исключаются из расчёта.

Перечень предприятий, стаж работы в которых засчитывается в непрерывный (корпоративный) стаж работы в Обществе:

- ООО «Нефтехимэнерго»;
- ООО «Новойл – Энерго»;
- ООО «Синтезэнерго»;
- ООО «Нефтехимспецавтоматика»;
- ООО «Приборист»;
- ООО «Новойл – Автоматика»;
- ООО «Синтезприбор»;

ООО «Нефтехиминженеринг»;
Кооператив «Нефтехимремонт» при «Ново–Уфимском НПЗ»;
ЗАО «Нефтехимремонт»;
ДООО «Нефтехимремонт – Сервис»;
ЗАО «Спецнефтехимремонт»;
ООО «Нефтехимремонт – Сервис»;
Филиал «Нефтепроект» ГУП «Башгипронефтехим»;
ОАО «Башкирская нефтехимическая компания»;
ЗАО «Башнефтехимторг»;
ООО «Инженерный центр нефтехимпереработки («ИНТЭКО»);
ООО «Таймас»;
ООО «Уфаполипласт»;
ООО «Новойл–Сервис»;
ООО «Нефтехим–Сервис»;
Фирма «Омелия»;
ООО «Синтезмеханик»;
ООО «Синтез–Сервис»;
Кооператив «Ремто при УЗСС»;
ЗАО «ПОЛИПРОПИЛЕН»;
ООО «Химспецтранс»;
ООО «Синтезтранспорт»;
ООО «Трансхим»;
ООО «Серафимовское УРОНО»;
ООО «ОЗНПО»;
ООО «Башнефть – Транс».
Кооператив "Ароматика"
Кооператив "Камертон"
Кооператив "Нептун"
ТОО фирма "Бамос"
ТОО "Аналэкс"
Кооператив "Масла"
Кооператив "Бензин"
ООО «Башнефть–Сервис НПЗ»
Кооператив "Активатор"
Кооператив "РМК"

ЗАО ИК «Нефтехиминвест»
АО "Башнефтехим"
ООО "Кунаксыл"
ОАО "Нефтехимремонт–1"
ОАО "Башнефтехим" Зона 1,2, 3
РЕУ ОАО АНК «Башнефть»
ООО «Ойлтим Сервис»
ООО «Мегасервис»
ООО «Техпромсервис»
ООО «Соцсервис»
ООО «Электро–связь»
ООО «Нортэкс»
ООО «Диамех»
ООО «Синтез–Ремонт»
ООО «ИПЦ Интех»
ОАО «Востокнефтезаводмонтаж»
ООО «Институт региональной экономики и права»
ООО «Башкирский капитал»
ООО «Инжиниринговая компания БашНИПИнефть»
ООО «АНКОР Кадровое решения»
ОАО «Система–Инвест»
ООО «Бюро правовой экспертизы»
ООО «АТП–Новойл»
ООО «Янаульская база»;
ООО «Октябрьская база»;
ООО «Приютотовская база»;
ООО «Уршакская база»;
ООО «Спецсервисремонт»;
ООО «Синтез–Механик»;
ДОО «Геопроект»,
ООО «РН-Учет».