

24.11.19

**Коллективный договор
между Работодателем и Работниками
Общества с ограниченной
ответственностью «Томскнефтехим» на
2020-2022 гг.**

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 308

«02» сентября 20 19 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между Работодателем и Работниками Общества с ограниченной ответственностью
«Томскнефтехим» на 2020-2022 гг.

20 11 2019 г.

г. Томск

Настоящий Коллективный договор (далее «**Договор**») заключен между Работодателем ООО «Томскнефтехим», именуемым в дальнейшем «**Работодатель**» в лице генерального директора Кугаевского Андрея Петровича, действующего на основании Устава и Работниками «Томскнефтехим», именуемыми в дальнейшем «**Работники**» в лице председателя первичной профсоюзной организации Захаровой Оксаны Васильевны (далее «Профсоюзная организация»), действующего на основании Устава, именуемые в дальнейшем вместе **Стороны**.

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

Предметом настоящего Договора является закрепление основных положений социальной политики Обществ, достижение оптимального согласования интересов Сторон в рамках социального партнерства и предоставление Работникам с учетом экономических возможностей более благоприятных гарантий и льгот по сравнению с установленными действующим законодательством Российской Федерации.

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

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

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

1.4. Ни одна из сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.5. Социальные гарантии, льготы и компенсации, предоставляемые Работникам в соответствии с настоящим Договором, осуществляются за счет средств Работодателя, согласно положениям к нему.

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

1.8. Договор находится в отделе кадрового администрирования для обязательного ознакомления с ним Работников, принимаемых на работу.

1.9. Настоящий договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости населения по Томской области.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Сотрудничать на принципах социального партнерства и уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения действующего законодательства и условий настоящего Договора.

2.1.2. Формировать и реализовывать планы социальных программ Общества.

2.1.3. Вносить предложения по улучшению и защите социально – трудовых прав Работников в органы законодательной и исполнительной власти в установленном порядке.

2.1.4. Обеспечивать решение вопросов защиты социально – трудовых прав и интересов Работников в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, а также в органах местного самоуправления, участвовать в разработке нормативных и иных актов, соглашений, программ, рекомендаций по вышеуказанным вопросам.

2.1.6. Организовывать и ежегодно проводить смотры – конкурсы:

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

2.1.7. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование персонала, обучение руководителей подразделений и Профсоюзной организации по вопросам теории и практики социального партнерства, регулирования трудовых отношений, охраны труда за счет Работодателя и в порядке, установленном локальными нормативными актами Работодателя.

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Признавать первичную профсоюзную организацию ООО «Томскнефтехим» единственным партнером при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора, взаимодействовать с ней в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом ППО ООО «Томскнефтехим» и настоящим Договором.

2.2.2. Обеспечивать Работникам:

- нормальные условия для производительного и качественного труда в соответствии с их профессией и специальностью;
- социально - трудовые гарантии и льготы, установленные действующим законодательством Российской Федерации, ее субъектов, настоящим Договором и коллективными договорами.

2.2.3. Обеспечивать финансирование выполнения обязательств настоящего Договора.

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

2.2.5. Содействовать первичной профсоюзной организации в осуществлении программ по оздоровлению, организации отдыха, санаторно-курортного лечения Работников и членов их семей, организации мероприятий по улучшению бытовых условий и питания, организации спортивных, физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, а также в осуществлении профсоюзного контроля за безопасностью рабочих мест и условиями труда.

Для достижения положительных результатов в этих направлениях Работодатель вправе оказывать финансовую поддержку первичной профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством.

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

Организовывать обучение, повышение квалификации, подготовку и переподготовку персонала, обучение руководителей подразделений и первичной профсоюзной организации по вопросам теории и практики социального партнерства, регулирования трудовых отношений, охраны труда в порядке, установленном локальными нормативными актами Работодателя.

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

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

2.3. Работодатель имеет право:

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

2.3.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор.

2.3.3. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд.

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

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

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

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Содействовать повышению эффективности деятельности Общества присущими профсоюзам методами и средствами.

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

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

2.3.4. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию условий оплаты труда.

2.3.5. Добиваться повышения уровня заработной платы и социальных гарантий Работников и членов их семей, а также улучшения условий труда Работников.

2.3.6. Осуществлять контроль и содействие за предоставлением Работникам гарантий, льгот и компенсаций, установленных действующим Договором.

2.3.7. Осуществлять контроль за безопасностью на рабочих местах, улучшением условий труда, выполнением Работодателем Плана мероприятий по улучшению условий труда, содействовать в создании в Обществе безопасных и комфортных условий труда.

2.3.8. Представлять и защищать, в том числе и в суде, коллективные права и интересы Работников, индивидуальные интересы членов профсоюза по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, охране труда, обязательствам, прописанным в Договоре и иных локальных актах, регулирующих трудовую деятельность.

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

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

2.3.11. Принимать участие в организации и развитии санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха, туризма, физической культуры и спорта, организовывать и проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия.

2.3.12. Содействовать в обеспечении безусловного выполнения работниками своих трудовых обязанностей, установленных норм труда, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов при обеспечении работодателем условий труда предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

2.3.13. Организовывать мероприятия по предупреждению нарушений трудовой дисциплины, охраны труда и других корпоративных норм поведения, предусмотренных Договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, способствовать росту производительности труда.

2.4. Первичная профсоюзная организация имеет право:

2.4.1. Беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места Работников Общества.

2.4.2. Получать информацию, документы и сведения по вопросам условий труда и быта; по вопросам, послужившим поводом к возникновению трудовых споров; а также по вопросам оплаты труда при наличии письменного согласия Работника на передачу персональных данных первичной профсоюзной организации.

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

2.4.4. Заслушивать информацию Работодателя или его представителя:

- по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;
- вопросам оплаты труда, охраны труда и занятости Работников Общества;
- введению технологических изменений, ведущих за собой изменения условий труда;
- вопросам медицинского обслуживания, питания, оздоровления и отдыха Работников.

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

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

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

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

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

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

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с коллективным договором, действующим в Обществе, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника.

3.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, коллективными договорами Обществ, трудовым договором и локальными нормативными актами работодателя.

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

IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

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

4.2. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-степени или 4-й степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для вышеуказанных работников может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации. Денежная компенсация устанавливается в размере 11% к окладу за фактическое отработанное время. Денежная компенсация выплачивается работнику ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

4.3. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, увеличение учетного периода для учета рабочего времени

таких работников устанавливается коллективным договором или локальным нормативным документом (при отсутствии коллективного договора), но не более чем до одного года.

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

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного Договора к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с установленной продолжительностью ежедневной работы (смены), для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

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

4.4. В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска составляет 7 календарных дней.

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

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

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

4.7.3. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера - продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней согласно статье 321 ТК РФ. В остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате - 8 календарных дней.

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

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

4.8. Работодатели предоставляют один раз в год по заявлению Работника дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

- одному из родителей на 1 сентября (1-4 класс) 1 день, если 1 сентября выпадает на выходной день, следующий после 1 сентября рабочий день;

- женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей – 1 день;
- в связи с собственной свадьбой – 3 рабочих дня в течение месяца со дня указанного события;
- в связи с рождением ребенка – 3 рабочих дня, которые могут быть одновременно использованы в течение месяца после наступления указанного события;
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители, родные братья, сестры) – 3 рабочих дня, которые могут быть использованы в течение месяца после наступления указанного события;
- уполномоченным профсоюза по охране труда, качественно выполняющим свои общественные обязанности – 1 день (по представлению выборного органа первичной профсоюзной организации);
- членам нештатных аварийно-спасательных формирований 1 день по представлению с обоснованием от службы ОТ и ТБ, ПБ и Э.

4.9. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определенной по соглашению между Работником и Работодателем.

4.10. Работодатель освобождает от работы беременных женщин, занятых во вредных условиях труда классов 3.1, 3.2, 3.3 (при не менее чем 12-недельной беременности) на основании медицинского заключения, по их заявлению с сохранением среднего заработка (выплачивается из средств Работодателя), начиная с 13 недели беременности, и до даты открытия листка нетрудоспособности по беременности и родам.

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

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

V. ОПЛАТА ТРУДА

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

5.2. Пересмотр действующих и введение новых условий, систем и форм оплаты труда и материального стимулирования, порядок введения, замены и пересмотра норм труда осуществляются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. Работодатель гарантирует установление минимального должностного оклада в размере не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе.

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

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

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

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

Конкретный размер доплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам проведенной на рабочих местах специальной оценкой условий труда, в соответствии с действующими нормативными законодательными актами РФ, и закрепляется в трудовом договоре с Работником.

5.7. Время простоя по вине Работодателя, оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

В случае привлечения работника во время простоя по вине Работодателя для осуществления работ на другом участке/производстве оплата труда производится в размере среднего заработка Работника за фактически отработанное время во время простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере должностного оклада.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

5.8. Районные коэффициенты к заработной плате и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на фактический месячный заработок без ограничения его размера в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

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

5.10. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы только в денежной форме и не реже чем каждые полмесяца. Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

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

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.12. Работодатель совершенствуют организацию труда и производства, с учетом результатов паспортизации, специальной оценки условий труда и других мер.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

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

6.1.1. Оказывать работникам материальную помощь:

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители)-16100 рублей;
- в связи с собственной свадьбой -12000 рублей;
- в связи с рождением первого и последующего ребенка (усыновлением, удочерением ребенка в возрасте до 3-х лет) -23 000 рублей;

Право на получение материальной помощи сохраняется за работником в течение года со дня наступления соответствующего события, при условии, что на момент соответствующего события и написания заявления Работник состоит в трудовых отношениях с Работодателем.

Оказывать материальную помощь в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе один раз в год:

- работникам, имеющим детей-инвалидов на каждого ребенка-инвалида;
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, начиная с 1,5 лет, на каждого ребенка в возрасте до 3-х лет.

6.1.2. В целях компенсации расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим от несчастных случаев в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), сверх страховых выплат, осуществляемых фондом социального страхования Российской Федерации, выплачивать единовременное пособие при определении степени тяжести повреждения здоровья (при наличии медицинского заключения о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве) в следующих размерах:

при категории тяжелых производственных травм – 200 величин минимального прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе;

- при категории легких производственных травм – от 50 до 100 величин минимального прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе с учетом полученных повреждений здоровья;
- при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев подряд – 20 величин минимального прожиточного минимума в регионе;

- при смертельном исходе - 350 величин минимального прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе одному из близких родственников умершего Работника. По истечении 4 месяцев со дня смерти Работника вышеуказанные средства входят в наследственную массу и получают наследниками умершего в порядке наследования.

Дополнительное единовременное пособие выплачивается на основании решения Работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Источником средств для выплаты указанных выше единовременных пособий могут быть собственные средства Работодателя, средства страховой компании, с которой Работодатель заключает договор на дополнительное страхование Работников от несчастных случаев на производстве либо средства из обоих указанных источников.

В случае смерти Работника Дополнительное единовременное пособие выплачивается Работодателем за вычетом сумм, начисленных страховой компанией в случаях страхования Работника по договорам добровольного страхования от несчастных случаев или страхования жизни за счет средств Работодателя.

Право на получение дополнительного единовременного пособия сохраняется в течение года со дня наступления страхового случая и выплачивается Работодателем в денежной форме не позднее 1 месяца со дня обращения пострадавшего от несчастного случая или членов его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти в течение четырех месяцев со дня его смерти. По истечении четырех месяцев дополнительное единовременное пособие включается в состав наследственной массы и наследуется в общем порядке.

Полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, производится за счет средств Работодателя в случае:

- смерти Работника в результате несчастного случая, связанного с производством;
- смерти инвалида труда, наступившей в результате трудового увечья.

6.1.3. Обеспечивать бесплатным питанием Работников при выполнении аварийных и внеплановых работ при условии их непрерывного проведения не менее 8 часов в размере 150 рублей.

6.1.4. Выплачивать единовременное пособие Работнику в размере не менее прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе при возвращении со срочной военной службы на прежнее место работы.

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

6.1.5. Выплачивать премию Работникам, имеющим стаж работы в Обществах Холдинга (дочерние и зависимые общества и управляющая компания ПАО «СИБУР Холдинг») не менее 5 лет при условии отсутствия случаев нарушения трудовой, производственной дисциплины, иных взысканий в связи с юбилейными датами: женщин с 50, 55, 60 -летием, мужчин с 50, 60, 65 -летием со дня рождения.

К 50-летию со дня рождения- 12 000 рублей;

женщин с 55, 60 -летием, мужчин с 60, 65 -летием со дня рождения в размере 23 000 рублей.

6.1.6. Обеспечить Работникам санаторно-курортное лечение, реабилитацию в профильные санаторно-курортные учреждения, в том числе в местные и региональные, при наличии медицинских показаний и рекомендаций периодического медицинского осмотра. Право на использование данной льготы наступает у работника не ранее, чем через 1 год со дня начала непрерывной работы в Обществе.

6.1.7. Компенсировать семьям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, а также лицам, воспитывающим несовершеннолетних детей работников, погибших на производстве, стоимость содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях в размере 50 % от стоимости, установленной в государственных или муниципальных учреждениях, но не более 2000 руб. на каждого ребенка ежемесячно.

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

- первичная медико-санитарная помощь в здравпункте, производственная рекреация в процессе трудовой деятельности и реабилитационно - восстановительное лечение (в соответствии с имеющимися лицензиями на медицинскую деятельность) за счет собственных средств либо средств ДМС;
- обязательные предварительные, периодические и внеочередные медицинские осмотры Работников, предписанные действующим законодательством;
- работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны труда, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.
- профилактика инфекционных заболеваний.

6.1.9. Выплачивать Работнику, увольняющемуся в связи с уходом на пенсию в течение года после достижения возраста выхода на пенсию, а также в связи с досрочным выходом на пенсию по основаниям, предусмотренным пенсионным законодательством, компенсационную выплату в зависимости от непрерывного стажа работы, исчисляемого с момента последнего трудоустройства на Общества Холдинга (дочерние и зависимые общества ПАО «СИБУР Холдинг» и управляющая организация ПАО «СИБУР Холдинг», включая работу ОАО «ТНХК», ОАО «ТНХЗ», ОАО «ТХК-4», кооперативах, действующих на территории ОАО «ТНХК», ООО «ИТСК», ООО «СИБУР Автоматизация»):

- от 10 до 20 лет в размере - не менее 3 средних месячных заработков Работника,
- 20 и более лет в размере - не менее 4 средних месячных заработков Работника.

Исчисление среднего заработка производится в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса РФ.

6.1.10. Оказывать единовременную материальную помощь на погребение:

- в случае смерти Работника Общества, умершего от общего заболевания или несчастного случая, не связанного с производством в размере 23 000 рублей.
- в случае смерти пенсионера - бывшего Работника Общества, отработавшего в Обществе более 15 лет и ушедшего на пенсию из Общества в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе.

Работодатель оказывает единовременную материальную помощь по заявлению одного из близких родственников умершего (супруг(а), родители, дети, родные братья, сестры), не являющимся работником Общества, первым обратившегося к Работодателю.

6.1.11. Предоставлять детям Работников путевки в детские оздоровительные лагеря по цене не более 10 % от их полной стоимости (в т.ч. местные и региональные).

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

Решение о выделении материальной помощи производится в соответствии с действующим на Предприятии положением и оформляется приказом на основании заявления работника, совместного ходатайства руководителя и представителя Профсоюзной организации подразделения

6.1.13. Предусмотреть обеспечение детей до 14 лет Работников Новогодними подарками, специальными школьными наборами (ранцами) для первоклассников.

6.1.14. Работодатель обеспечивает организованную доставку Работников к месту работы и обратно служебным транспортом за счет Работодателя.

6.1.15 Работодатель проводит противоклещевую обработку территории ООО «Томскнефтехим» в потенциально опасных местах.

6.1.16. Работодатель в целях создания благоприятных условий труда обеспечивает Работников бутилированной питьевой водой, а также оборудованием для розлива воды.

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

VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. В целях усиления социальной защищенности молодых работников в возрасте до 35 лет в Обществе Работодатель обязуется:

7.1.1. Создавать в Обществе совместно с выборным профсоюзным органом общественный совет (комиссию) по работе с молодежью.

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

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

7.1.3. Предоставлять льготы, установленные законодательством, Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы.

7.1.4. Предоставлять молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования с отличием, преимущественное право при трудоустройстве в Общество.

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

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

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Стороны обязуются:

8.1.1. Осуществлять политику занятости Работников в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями), действующими нормативными актами и настоящим Договором.

8.1.2. Учитывать баланс интересов Работодателя и Работников при проведении реорганизации Общества.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщать об этом соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации и органам службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению Работников сообщать об этом соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации и органам службы занятости – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием причины, числа и категории работников, которых они могут коснуться, а также срока, в течение которого их намечено осуществить.

Основные критерии массового высвобождения определены действующим законодательством.

8.2.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата:

- содействовать досрочному оформлению пенсионных прав сокращаемым Работникам предпенсионного возраста (за 2 года до достижения ими пенсионного возраста) при наличии их согласия;
- учитывать преимущественное право на оставление на работе в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса РФ, а также особенности, установленные федеральными законами, в отношении отдельных категорий Работников:
 - подвергшихся радиационному воздействию ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;
 - подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
 - Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы;
 - изобретателей;
 - работающих инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в Обществе;
 - предоставлять вакантные рабочие места преимущественно работникам, попавшим под сокращение, а также лицам, прошедшим обучение за счет средств организации.

8.2.3. В случае определения Работодателем необходимости и целесообразности дальнейшего трудоустройства по новой профессии (специальности) высвобождаемых Работников, обеспечить их дополнительное профессиональное образование.

8.2.4. Предоставлять Работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации по его письменному заявлению один день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

8.2.5. Не увольнять по сокращению численности или штата Работников:

- в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.
- моложе 18 лет без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- одиноких матерей (отцов), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет) без матери и отца;
- лиц, являющихся единственными кормильцами ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях.

8.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

IX. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, лечебно-профилактических и санитарно-гигиенических мероприятий в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором.

9.1.2. Обеспечивать организацию работ по охране труда в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами по охране труда и единой системой управления охраной труда и промышленной безопасностью Холдинга.

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

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

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

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

Предоставлять выборному профсоюзному органу сведения о выполнении Соглашений по охране труда, сообщать о выполнении мероприятий по устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.7. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о правилах пожарной безопасности, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся Работникам компенсациях.

9.1.8. Обеспечивать рабочих и служащих, занятых на работах с вредными и особо вредными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов согласно действующим нормам.

9.1.9. Обеспечивать своевременную бесплатную выдачу и содержание специальной одежды и обуви, а также других средств индивидуальной защиты (СИЗ) Работникам в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Организовать входной контроль по приемке спецодежды и СИЗ, определить порядок предъявления претензий.

В случае производственной необходимости, с учетом особенностей производства, выдавать Работникам специальную одежду, специальную обувь и другие СИЗ сверх норм, предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами.

Производить замену СИЗ при преждевременном выходе их из строя не по вине Работника. Производить стирку и химчистку СИЗ.

Обеспечивать выборных и штатных профсоюзных работников бесплатно специальной одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты (по согласованию со службами охраны труда и промышленной безопасности).

9.1.10. Проводить за счет собственных средств, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические и дополнительные медицинские осмотры Работников. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.11. Проводить с участием выборного профсоюзного органа Общества специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами. В случае выявления превышения предельно допустимых гигиенических норм и концентрации вредных веществ на рабочих местах принимать меры по их устранению. До устранения вредных и опасных факторов устанавливать Работникам, занятым на этих работах, предусмотренные действующим законодательством льготы и компенсации.

9.1.12. Осуществлять страхование Работников от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством.

9.1.13. Проводить обучение уполномоченных по охране труда в соответствии с «Положением об уполномоченном по охране труда Нефтегазстройпрофсоюза России», а также штатных Работников первичной профсоюзной организации по тематике охраны труда и здоровья за счёт средств Общества.

9.1.14. На время приостановки работ в Обществе, цехе, на участке, рабочем месте вследствие нарушения действующего законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника сохранять за ним место работы, должность и средний заработок.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет для него каких-либо последствий.

9.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования Общества и их подразделений по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.3. Проводить постоянную, целенаправленную работу по мобилизации Работников на выполнение должностных инструкций, норм и правил по охране труда через профсоюзных уполномоченных по охране труда.

9.2.4. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

9.2.5. Подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей природной среды.

9.2.6. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

9.2.7. Осуществлять профсоюзный контроль за целевым расходованием средств Работодателя на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей в рамках Договора и Перечня мероприятий по улучшению условий труда.

X. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель обязуется:

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

10.1.2. Членам профсоюзного актива, не освобожденным от основной работы, делегатам профсоюзных съездов, конференций и т.п., уполномоченным профсоюза по охране труда сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) за время командировок для участия в подготовке и работе профсоюзных съездов, конференций, пленумов, заседаний Совета «СИБУР Профсоюз» - не более 11 рабочих дней в год, президиумов

профсоюзных органов, а также для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы - не более 5 рабочих дней в год.

10.1.3. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, уполномоченным профсоюза по охране труда, представителям профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда свободное от работы время не менее трех часов в неделю с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

10.1.4. Обеспечивать ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников на основании их личных письменных заявлений и бесплатно перечислять их на расчетные счета соответствующих выборных профсоюзных органов одновременно с перечислением средств на заработную плату Работников.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

10.1.5. По письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счета профкомов денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 %, для оказания помощи по социально-трудовым, правовым, экономическим вопросам, а также посреднических услуг при возникновении разногласий с Работодателем по применению обязательств Договора.

10.1.6. Безвозмездно предоставлять аппарату выборного органа первичной профсоюзной организации в пользование:

- помещения (согласно действующим нормативно-техническим документам) с необходимым оборудованием, мебелью, отоплением, освещением, а также оргтехнику, транспортные средства и средства связи, множительную технику и другие необходимые технические средства (программы, интернет);
- помещения для проведения заседаний, конференций.

При этом эксплуатация, в том числе хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов, техническое обслуживание транспортных средств, оргтехники и компьютеров, обеспечение расходными материалами и унифицированными программными средствами, отправка корреспонденции осуществляется за счет средств Работодателя.

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

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

10.1.8. Обеспечивать представителям первичной профсоюзной организации возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам членов профсоюза для реализации ими уставных задач и предоставленных профсоюзами прав в соответствии с действующим законодательством.

10.1.9. Предоставлять Работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в той же организации с согласия Работника.

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

10.1.10. Ежеквартально отчислять денежные средства, предусмотренные согласованной сметой расходов на расчетные счета соответствующих выборных профсоюзных органов для проведения спортивно-оздоровительной и культурно-массовой деятельности среди Работников и членов их семей, а также на заработную плату председателя профсоюзной организации согласно штатному расписанию, утвержденному профкомом.

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

10.1.11. Для организации отдыха, культурно-просветительской и оздоровительной работы Работников и членов их семей при необходимости предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям, принадлежащие Работодателю либо арендуемые им, здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, технического обслуживания, охраны и оказанных услуг.

10.1.12. Разрешать по согласованию Сторон проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время без нарушения нормальной деятельности организации.

10.1.13. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением первичной профсоюзной организации.

10.2. Первичная профсоюзная организация:

10.2.1. Проводит работу по выявлению социально-профессиональных интересов Работников – организует встречи различных групп работников, социологические опросы, проводит анкетирования, собирает совещания.

10.2.2. В случае необходимости вправе запросить и получить у Работодателя информацию о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения по социально-трудовым вопросам.

10.2.3. Пользуется правом представительства интересов Работников - членов профсоюза, связанных с выполнением условий Договора.

С этой целью:

- Работники – члены профсоюза могут консультироваться по данным вопросам в «СИБУР Профсоюз» и первичной профсоюзной организации;
- представители «СИБУР Профсоюз» и первичной профсоюзной организации могут по просьбе Работника – члена профсоюза участвовать в рассмотрении любых споров (конфликтов) между Работником и Работодателем.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО СОГЛАШЕНИЮ.

11.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами, его подписавшими (Комиссией по подготовке, заключению и контролю выполнения Договора), департамент труда и занятости населения по Томской области.

11.2. Стороны обязуются:

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

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

11.2.3. Проводить взаимные консультации при выявлении нарушений выполнения условий Договора или невыполнении Договора, по результатам проверки и принимать соответствующее решение в срок не позднее двух недель со дня окончания проверки с доведением его до Работников и Работодателей.

11.3. По вопросам, включенным в Договор, рассматривать взаимные обращения, вырабатывать и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

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

11.5. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются:

Приложение № 1

Приложение № 2

Генеральный директор
А.П. Кугаевский/

20.11.2013



Председатель профсоюзной
организации

Т.Н. Захарова/

20.11.2013



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

ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРАХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ
ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН - РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА (МНОГОДЕТНЫЕ
СЕМЬИ, ОДИНОКИЕ РОДИТЕЛИ, ВЕТЕРАНЫ и т.д.).

1. Работодатель предоставлять один раз в год по заявлению Работника один дополнительный оплачиваемый день отдыха одиноким родителям, опекунам¹.

2 В дополнение к ст. 123 ТК РФ преимущественное право предоставления отпуска в летнее время или другое удобное для них время, если это не отразится неблагоприятно на нормальном ходе работы, имеют:

- родители, имеющие часто болеющих детей, нуждающихся в оздоровлении их в летнее время или другое удобное для них время (при наличии соответствующего медицинского заключения);

- работники, стоящие на диспансерном учете, по медицинскому заключению или в сроки, необходимые для прохождения оздоровления по предоставленной путевке;

- участники боевых действий и лица, приравненные к ним;

- матери, имеющие детей в возрасте до 10 лет;

- ветераны труда ООО «Томскнефтехим», Ветераны труда ОАО «ТНХЗ», Ветераны труда ОАО «ТНХК», Работники, имеющие звание «Заслуженный работник ООО «Томскнефтехим», «Заслуженный работник ОАО «ТНХЗ», «Заслуженный работник ОАО «ТНХК» по истечении года после присвоения; другие лица, определенные законодательством.

3. Супругам-Работникам, если позволяют условия производства, предоставляется право на одновременный уход в отпуск с согласия Работодателя.

4. Работодатель оказывает материальную помощь в размере 5000 рублей ежегодно к началу учебного года на каждого ребенка-школьника родителю/опекуну, не состоящему в браке, многодетным семьям, малообеспеченным семьям (при условии, что оба родителя в малообеспеченной семье являются работниками Общества)², воспитывающим детей, обучающихся в средних общеобразовательных школах в возрасте до 18 лет.

5. Работнику при увольнении по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, если заболевание возникло в период его работы в Обществе, оказывается материальная помощь в размере среднемесячного заработка Работника.

6. Работодатель выделяет Работникам бесплатный транспорт для организации похорон близких родственников, а также выделяет бесплатный транспорт близким родственникам для организации похорон Работника.

7. Работодатель ежегодно заключает договор ДМС с комплексной программой,

¹ В данном пункте под «одиноким родителем, опекуном» понимается родитель/опекун, имеющий на иждивении ребенка до 14 лет, у которого в свидетельстве о рождении в графе «мать» или «отец» указан прочерк, а также в случае если второй родитель умер или лишен родительских прав на основании решения суда.

² Под многодетными семьями в данном пункте понимается семья, имеющая в своем составе трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, включая усыновленных детей и детей, принятых под опеку (попечение), в том числе детей, временно проживающих отдельно от родителей в связи с обучением в учебных заведениях начального, среднего или высшего профессионального образования, а обучающиеся по очной форме обучения в учебных заведениях – до 23 лет».

включая страхование от клещевого энцефалита и болезни Лайма.

9. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам, работающим во вредных условиях труда, санаторно-курортное лечение за счет средств социального страхования при условии финансирования Фондом социального страхования данных предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников.

Генеральный директор

[Подпись]
И. В. Кугаевский/



20. 11. 2013

Председатель профсоюзной

[Подпись]
О. В. Захарова/



20. 11. 2013

Положение
«О социальной поддержке неработающих
пенсионеров ООО «Томскнефтехим»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях социальной поддержки неработающих пенсионеров ООО «Томскнефтехим», состоящих на учёте в Совете ветеранов ООО «Томскнефтехим».

1.2. Выплата материальной помощи неработающим пенсионерам и оказание социальных льгот (ко Дню старшего поколения, Дню Победы) производится за счёт средств ООО «Томскнефтехим».

2. Порядок учёта неработающих пенсионеров

2.1. Неработающими пенсионерами ООО «Томскнефтехим» (далее «пенсионеры») признаются Работники Общества, впервые уволенные из ООО «Томскнефтехим», ООО «Биаксплен Т», ООО «НИОСТ», АО «СИБУР Транс» в г. Томске, ООО «СИБУР ИТ» (ЦИТ «Восток»), ООО «ИТ-Сервис», имеющие непрерывный стаж на ООО «Томскнефтехим» не менее 10 лет (включая стаж работы в дочерних и зависимых Обществах Холдинга, а также ООО «ИТСК», ООО «СИБУР Автоматизация», АО «СИБУР Транс» в г. Томске, ОАО (ООО) «ТНХЗ», ОАО «ТНХК», ОАО «ТХК-4», кооперативы, действовавшие на территории ОАО «ТНХК», кроме работников ЗАО (ООО) «Метанол», ЗАО «Ветомпак», ООО «ОЗХТ», ООО «ТЗП»), в связи с выходом на пенсию:

- по старости или льготному стажу;
- по инвалидности, вследствие производственной травмы или профессионального заболевания.
- уволенные в связи с сокращением штата или по соглашению сторон, если в период после увольнения не состояли в трудовых отношениях с другими Работодателями и не являлись индивидуальными предпринимателями, с момента назначения пенсии по вышеуказанным основаниям.

2.2. После увольнения с ООО «Томскнефтехим» пенсионеры, по личному заявлению становятся на учёт в Совет ветеранов.

2.3. Работники, имевшие нарушения трудовой дисциплины в течение последнего года работы, при увольнении по любому основанию на учёт в Совет ветеранов не принимаются и правом на социальную поддержку не пользуются.

2.4. При трудоустройстве пенсионера в другие Общества, пенсионер обязан сообщить об этом в Совет ветеранов. На период трудоустройства пенсионера выплаты материальной помощи, предусмотренные Положением, приостанавливаются.

2.5. Пенсионеры, выехавшие на постоянное место жительства за пределы Томской области, снимаются с учёта Совета ветеранов и выплаты материальной помощи прекращаются.

3. Льготы для пенсионеров

3.1. Пенсионеры, обеспечиваются бесплатным транспортом для поездки на мичуринские участки садоводческих обществ «Синтез», «Химик-2» согласно графику движения, утвержденному Обществом.

3.2. Пенсионерам (по личному заявлению) предоставляется бесплатный транспорт для организации похорон близких родственников. Выделение транспорта оформляется протоколом Совета ветеранов.

3.3. Пенсионеры, состоящие на учете в Совете ветеранов, имеют право на получение материальной помощи 1 раз в год феврале месяце по приказу, согласно списку пенсионеров, поставленных на учет на 01 января текущего года.

Материальная помощь выплачивается в размере, установленном в приказе:

- пенсионерам, проработавшим на предприятии не менее 10 лет не ниже – 4800 рублей в год;

- пенсионерам, проработавшим на предприятии не менее 20 лет не ниже 6000 рублей в год.

Пенсионеры, вставшие на учет после 01 января текущего года, материальную помощь получают в феврале месяце следующего года.

3.3. Пенсионерам-юбилярам (65, 70, 75 лет) выплачивается материальная помощь в размере 2300 рублей. Выплата оформляется протоколом Совета ветеранов.

3.4. Дополнительная материальная помощь с тяжелым материальным положением для компенсации расходов на лечение, покупку медикаментов, операции, оказывается, не более одного раза в течение года, согласно утвержденной смете расходов, на основании личного заявления пенсионера и документа, подтверждающего необходимость выделения материальной помощи. Выплата оформляется протоколом Совета ветеранов.

3.5 В случае смерти пенсионера - бывшего Работника Общества, проработавшего в ООО «Томскнефтехим» от 10 до 15 лет, работодатель оказывает единовременную материальную помощь по заявлению одного из членов семьи умершего (супруг (а), родители, дети), первому обратившемуся к Работодателю в размере 6900 рублей. Выплата оформляется протоколом Совета ветеранов.

Генеральный директор
А.А. Дергаевский/



Председатель профсоюзной
организации
О.В. Захарова/





Тренировано и
проинструктировано
19 (девятнадцать)
человек

Ис. В. В. Захарова

