

УТВЕРЖДЕН:

Конференцией трудового коллектива АО «Самаранефтегаз» «28» июня 2023г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
акционерного общества «Самаранефтегаз»**

на 2023- 2026 годы

г. САМАРА

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 Общества и утверждаются приказом по Обществу.

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

МОЛОДОЙ РАБОТНИК - физическое лицо:

- 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 Группы 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 – АО «Самаранефтегаз».

ОСВОБОЖДЕННЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ РАБОТНИКИ - работники, освобожденные от работы в Обществе 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 Общества.

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 ОБЩЕСТВА – работник, имеющий непрерывный стаж работы в Обществе, дочерних обществах ПАО «НК «Роснефть», ПАО «НК «Роснефть» не менее 5 лет*, и уволившийся на пенсию из Общества, первичной (объединенной первичной) профсоюзной организации Общества 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.

*Условие «стаж работы не менее 5 лет» не распространяется на работников, уволившихся на пенсию из Общества до 01.12.2016, с целью осуществления выплат в соответствии с п.п. 6.5.2, 6.5.3, 6.5.6 раздела 6.5 «Социальная поддержка пенсионеров».

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

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

ПРОФСОЮЗНЫЙ ОРГАН – исполнительный орган Профсоюзной организации, образованный (избираемый) в соответствии с уставом Профсоюза или положением о профсоюзной организации. Профсоюзная организация может осуществлять функции Представителя работников, в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

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

РАБОТНИКИ – трудовой коллектив Общества.

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

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

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

инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) и их ликвидацию.

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

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

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

СТОРОНЫ – Работодатель и Работники в лице своих представителей.

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

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

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

ВУЗ – высшее учебное заведение.

ЖД – железнодорожный.

ЛНД – локальный нормативный Акт/документ.

НПФ – негосударственный пенсионный фонд.

ППО – первичная профсоюзная организация.

РФ – Российская Федерация.

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 Акционерное Общество «Самаранефтегаз», именуемое далее «Работодатель», в лице исполняющего обязанности генерального директора Лунина Дмитрия Александровича, действующего на основании Устава и трудовой коллектив, именуемый далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации АО «Самаранефтегаз» Зотова Геннадия Алексеевича, действующего на основании Протокола отчётно – выборной конференции первичной профсоюзной организации АО «Самаранефтегаз» Нефтегазстройпрофсоюза России об избрании от 09.04.2020.

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

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

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

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Общества. 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 с 01.07.2023 и действует в течение 3-х 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, Общество 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 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 Организацию Работников до заключения с ними трудового договора.

1.13. Предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций направлено на обеспечение защиты социальных прав Работников в условиях действия рыночных отношений и распространяется на всех Работников, принятых на работу в Общество. Предоставление

социальных льгот, гарантий и компенсаций осуществляется в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Общества на эти цели на текущий год.

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

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

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

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

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

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

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. Стороны обязуются:

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

2.2.4. Предоставить выборному органу профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые как для их собственной деятельности, так и для проведения заседаний работников, хранения нормативно-правовых документов помещения с необходимым оборудованием (оргтехникой и средствами связи, включая доступ в Интернет), мебелью, отоплением, освещением, уборкой и охраной, необходимые транспортные средства согласно Приложению 1 к Коллективному договору.

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

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

2.2.6. Перечислять профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства Работников, в соответствии с согласованной сметой затрат денежные средства в размере не более 0,8 % от фонда заработной платы списочного состава без учета годового вознаграждения на культурно-массовую и физкультурно - оздоровительную работу до 25 числа текущего месяца. 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, избранным в выборный орган Профсоюзной организации, такие же гарантии, права и льготы, которыми обладают Работники Общества в соответствии с Коллективным договором. Отдельным штатным профсоюзным Работникам, список которых утверждается совместным решением профсоюзной организации и представителями Работодателя, могут предоставляться такие же гарантии, права и льготы, которыми обладают Работники Общества в соответствии с Коллективным договором.

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

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

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

2.3. Представитель Работников обязуется:

Принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов и снижению социальной напряженности.

2.3.1. Проводить в трудовом коллективе работу, направленную на:

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.9. Ежеквартально в срок до 25 числа месяца следующего за окончанием квартала предоставлять Работодателю отчет о расходе денежных средств, перечисленных Работодателем профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно - оздоровительную работу, а также на обеспечение освобожденным профсоюзным работникам таких же гарантий, прав и льгот, которыми обладают Работники Общества в соответствии с Коллективным договором. По дополнительному

запросу Работодателя к отчету должны предоставляться копии первичных учетных документов, подтверждающих данные расходы, а также возможность сверки их с оригиналами.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности.

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

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

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

2.4.5. Обеспечивать сохранение коммерческой и иной охраняемой законом тайны.

2.4.6. Способствовать повышению эффективности производства и росту производительности труда.

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

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

2.5. Работодатель имеет право:

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

2.5.2. С учетом норм глав 37, 39 ТК РФ вносить в трудовые договоры работников, договоры о коллективной или индивидуальной материальной ответственности работников, нормы об индивидуальной (коллективной) материальной ответственности за сохранность вверенных материальных ценностей, в том числе нефтепродуктов и сопутствующих товаров.

2.5.3. 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 Общества – членам профсоюзной организации.

2.7. Гарантии для членов Профсоюза:

2.7.1. Работники - члены Профсоюзной организации могут:

- получать консультации и юридическую помощь от профсоюзной организации по всем социально - трудовым вопросам;
- пользоваться имуществом Профсоюзной организации, спортивным и другим инвентарем, услугами профсоюзных библиотек, клубов, домов и дворцов культуры, спортсооружений и другими льготами и услугами.

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

- Увольнение по инициативе Работодателя, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных органов профсоюзных организаций, выборных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Общества (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа профсоюзной организации.
- Членам выборных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, предоставляется время для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзными организациями съездов, конференций, для участия в работе выборных органов профсоюзных организаций, а также для краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы. Общее количество времени определяется по договоренности Профсоюзной организации и Работодателя.

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

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

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 Общества.

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 Обществе 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 Общества.

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

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время.

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

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

4.1.3. Работодатель может, при необходимости, вводить вахтовый метод организации работ, суммированный учет рабочего времени, гибкий режим рабочего времени, иные режимы рабочего времени. 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 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 Общества предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

4.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

4.2.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня 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 и 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) с выходными днями, работник имеет право, на основании личного заявления, перенести предоставляемый настоящими подпунктами дополнительный отпуск на день/дни, следующие 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 и 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 быть предоставлена 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, либо одного ребенка - инвалида, по их просьбе и при наличии возможности ежегодный очередной 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 и 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 или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

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

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

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

4.2.8. Работодатель составляет график отпусков с учетом одновременного ухода в отпуск не более 10,0% 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 Общества, регулируемыми вопросы оплаты труда Работников.

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

5.3. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. При определении месячной заработной платы Работника учитывается оплата по должностным окладам (тарифным ставкам), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.4. Порядок индексации заработной платы в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается в Положении АО «Самаранефтегаз» «Об оплате труда работников» с учетом экономических возможностей Общества в пределах фонда заработной платы, утвержденного бизнес – планом Общества.

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

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

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

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх нормы рабочего времени;

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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 485 рублей за каждый нерабочий праздничный день.

Работодатель обязуется:

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

5.11. Производить выплату причитающейся заработной платы Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Обеспечить выплату заработной платы Работникам за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчет по заработной плате за истекший месяц осуществлять 10 числа следующего месяца.

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

Заработная плата перечисляется Работнику на его счет в банке «Всероссийский банк развития регионов», 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 (в том числе и оплаты отпуска) 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.

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

5.13. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места пункта сбора до места выполнения работы и обратно, выплачивать взамен суточных надбавку за вахтовый метод работы в размере, установленном Положением АО «Самаранефтегаз» «Вахтовый метод организации работ».

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

6. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Социальная ответственность

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

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

6.2.1. Работники приобретают право на получение негосударственной пенсии в соответствии со Стандартом Компании «Негосударственное пенсионное обеспечение работников ПАО «НК «Роснефть» и Обществ группы», «Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников АО «Самаранефтегаз» 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 пределах средств, утвержденных бизнес-планом Общества на текущий год, в том числе:

6.2.2.1. Добровольное медицинское страхование;

6.2.2.2. Добровольное страхование от несчастных случаев.

6.2.3. Работодатель имеет право организовывать ипотечное жилищное кредитование Работников Общества для улучшения их жилищных условий в соответствии с бизнес-планом, Положением АО «Самаранефтегаз» «Предоставление работникам Общества целевых займов при ипотечном жилищном кредитовании».

6.2.4. Работодатель может осуществлять предоставление Работникам образовательных займов в соответствии с Положением АО «Самаранефтегаз» «Предоставление работникам 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:

При смертельном исходе (выплаты производятся родственникам работника):

- единовременная материальная помощь - не более 5 461 860 рублей.
- компенсация морального вреда - не более 127 020 рублей.

При установлении 1 группы инвалидности:

- единовременная материальная помощь - не более 2 667 420 рублей.
- компенсация морального вреда - не более 88 914 рублей.

При установлении 2 группы инвалидности:

- единовременная материальная помощь - не более 1 397 220 рублей.
- компенсация морального вреда - не более 50 808 рублей.

При установлении 3 группы инвалидности:

- единовременная материальная помощь - не более 635 100 рублей.
- компенсация морального вреда - не более 25 404 рублей.

При временной утрате трудоспособности более 4-х месяцев подряд:

- единовременная материальная помощь - не более 254 040 рублей.
- компенсация морального вреда - не более 19 053 рублей.

При получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности:

- единовременная материальная помощь - не более 381 060 рублей.
- компенсация морального вреда - не более 12 702 рублей.

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 Обществе.

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 160 300 рублей.

По решению комиссии по социальной защите Общества выплата может быть произведена иным лицам, фактически организовавшим погребение и предоставившим 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-ти летнего возраста) Работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве - в полном размере по представленным копиям расходных документов. Оплачивать стоимость проезда и провоза багажа в оздоровительные лагеря (по путёвкам, оплаченным Обществом) по территории Российской Федерации и обратно. Оплату производить по тарифам эконом-класса (авиа) или купе (ЖД). Стоимость путёвок, которые могут быть оплачены в соответствии с данной льготой, определяется на общих основаниях стоимостью путёвок, приобретаемых для организации отдыха детей Работников Общества.

6.3.5. Выплачивать ежемесячное пособие на содержание детей (до достижения ими 18-тилетнего возраста) Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве - в размере не более 19 500 рублей 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) форме детям (в возрасте не более 21 года на момент начала обучения) Работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве - по представленным копиям расходных документов в полном размере, но не более 178 000 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 уволившимся из Общества на пенсию, в размере не более 6 500 рублей.

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

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

6.3.10. В случае обращения детей работников, погибших на производстве, работодатель содействует их трудоустройству в Общество 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 Общества) санаторно-курортные и оздоровительные путевки (кроме путёвок, выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов) работнику и членам его семьи (муж, жена, дети в возрасте до 18 лет включительно), находящимся на его иждивении, на лечение (оздоровление) в 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 путевок, не востребованных работниками Общества, 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 единоличного исполнительного органа Общества:

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

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 Общества, 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 Обществе. По решению генерального директора, 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 Обществе).

Порядок распределения путёвок определяется Регламентом бизнес – процесса АО «Самаранефтегаз» «Обеспечение работников, членов их семей и пенсионеров санаторно-курортным, реабилитационно-восстановительным лечением и оздоровлением».

По решению Комиссии по социальной защите Общества, санаторно-курортные и оздоровительные путевки в учреждения санаторного типа (имеющие медицинскую лицензию) могут предоставляться бесплатно работникам, которым показано санаторно-курортное или реабилитационно-восстановительное лечение по результатам периодического медицинского осмотра.

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

- расходы по обустройству на новом месте жительства в размере не более 8 100 рублей;

- 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;
- стоимость провоза багажа по фактическим расходам, но не более 32 570 рублей.

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 11 000 рублей, 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 Общества, выплата производится одному из родителей), в следующих размерах:

- при наличии трех детей – в размере не более 22 000 рублей;
- при наличии четырех детей – не более 32 000 рублей;
- при наличии пяти и более детей – не более 42 000 рублей;
- 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 6 500 рублей на каждого ребенка.

6.4.5. При наличии финансовой возможности Общества оплачивать (в полном объеме или частично) содержание детей Работников в государственных (муниципальных), коммерческих детских дошкольных учреждениях, 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. 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 Обществе, при рождении (усыновлении) ребенка единовременную материальную помощь в размере не более 17 000 рублей. 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 Общества, имеющим на иждивении ребенка – инвалида в возрасте до 21 года, может оказываться на ежемесячной основе материальная помощь Работникам, в размере не более 3 500 рублей.

6.4.8. При наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес-плане, работникам - инвалидам Общества может оказываться на ежемесячной основе материальная помощь в размере не более 2 500 рублей.

6.4.9. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) к 8 марта женщинам-работникам Общества в размере не более 1 490 рублей.

6.4.10. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) ко Дню защитника Отечества работникам – мужчинам в размере не более 1 490 рублей.

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

6.4.11. В рамках программы по оздоровлению Работников, Обществом может производиться компенсация стоимости приобретённых работниками абонементов в группы здоровья, на занятия в спортивных секциях, посещения объектов спортивно-оздоровительного назначения (плавательные бассейны, тренажерные залы и т.п.) в размере не более 22 000 рублей в год, с частичной оплатой Работником не менее 10%.

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

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

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

6.4.12. Выделять денежные средства (в том числе на приобретение подарков) к Новому году в размере не более 2 700 рублей 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 «Обеспечение работников, членов их семей и пенсионеров санаторно-курортным, реабилитационно-восстановительным лечением и оздоровлением». Льгота представляется исходя из условий заключённых договоров, при наличии средств на эти цели в утверждённом бизнес-плане Общества 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 35 000 рублей.

Если умерший член семьи (отец, мать (в т.ч. отчим, мачеха, бывший опекун/попечитель работника), муж, жена, сын, дочь) является работником АО «Самаранефтегаз», материальная помощь оказывается только по пункту 6.4.17 Коллективного договора.

6.4.17. В случае смерти Работника, не связанной с несчастным случаем на производстве, его семье оказывается материальная помощь на погребение в размере не более 100 500 рублей.

По решению комиссии по социальной защите Общества выплата может быть произведена иным лицам, фактически организовавшим погребение и предоставившим 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 6 500 рублей. 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 9 500 рублей. 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. При наличии у работника 2-х и более детей в возрасте до 3 лет, Комиссией по социальной защите Общества может быть принято решение о назначении выплат на каждого ребенка. Размеры и порядок выплат определяются в соответствии с п.6.4.18. и 6.4.19.

6.4.21. По решению Комиссии по социальной защите Общества, работнику, имеющему ребенка до 3 лет и находящемуся в отпуске по беременности и родам, могут производиться выплаты в соответствии с пунктами 6.4.18. и 6.4.19. в зависимости от возраста ребенка.

6.4.22. Выделять денежные средства (в том числе на приобретение единых подарочных комплектов) ко «Дню знаний» детям Работников – первоклассникам. Стоимость одного подарочного комплекта - не более 7 350 рублей.

6.4.23. С учетом экономических возможностей в Обществе, производить доплату женщинам на период временной нетрудоспособности по беременности и родам. Доплата устанавливается в размере не более 680 рублей 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, представляемых в календарных днях и пособием по временной нетрудоспособности возмещаемым за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

6.4.24. Оказывать материальную помощь молодым Работникам, возвратившимся на работу в Общество после прохождения военной службы, по решению Комиссии по социальной защите Работников Общества в размере не более 14 000 рублей.

6.4.25. Оказывать единовременную материальную помощь Работникам, впервые вступившим в брак, в размере не более 12 000 рублей.

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

6.4.27. При наличии такой возможности в Обществе, генеральный директор может принять решение об освобождении беременных женщин от работы с 10-ти 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-ти недель 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 наличии такой возможности, предоставлять автотранспорт для организации похорон работника и пенсионеров Общества.

6.4.29. 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 216 000 рублей.

6.4.30. Работникам, проживающим в других населенных пунктах РФ, заключившим трудовые договоры о работе в Обществе вахтовым методом производить возмещение стоимости проезда (ж/д

-купе, авиа – эконом - классе) к местонахождению Общества и обратно для трудоустройства на основании документов, подтверждающих фактические затраты, однократно.

6.4.31. При наличии финансовой возможности, по рекомендации Комиссии по социальной защите Общества, Генеральный директор может принять решение о выплате единовременной материальной помощи членам семьи Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, для оплаты расходов, связанных с погашением текущего кредита/кредитов Работника и его супруги/супруга.

6.4.32. По решению Комиссии по социальной защите Общества 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 подтверждения 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» не менее 15 лет. Размер выплаты составляет не более 350 000 рублей. Порядок расчета непрерывного стажа определен в Приложении 2 к Коллективному договору.

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

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

6.5.2. Ежегодно оказывать материальную помощь ко Дню Победы – бывшим работникам - участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним категориям в размере не более 13 500 рублей.

6.5.3. Пенсионерам, уволившимся из Общества на пенсию, которые не являются участниками корпоративной системы негосударственного пенсионного обеспечения, ежегодно оказывать материальную помощь в размере не более 1 300 рублей:

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

6.5.4. Оказывать единовременную материальную помощь родственникам в случае смерти пенсионера Общества, в размере не более 35 000 рублей.

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

6.5.5. По решению Комиссии по социальной защите пенсионеру Общества может быть оказана иная единовременная материальная помощь по семейным обстоятельствам (в том числе на приобретение путевок в санаторно-курортные или оздоровительные учреждения) в размере не более 32 000 рублей. Данная льгота предоставляется не чаще 1-го раза в год.

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

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

6.5.7. При наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес – плане, пенсионерам Общества, имеющим на иждивении ребенка – инвалида до 21 года, может оказываться на ежемесячной основе материальная помощь в размере не более 2 235 рублей.

6.5.8. Оказывать бывшим работникам Общества – 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 Общества на основании приказа единоличного исполнительного органа в рамках лимита средств, заложенных в утвержденном бизнес-плане. Максимальный размер выплаты не более 135 000 рублей. Выплаты в размере более 135 000 рублей, а также выплаты генеральному директору и заместителям генерального директора Общества, производимые в любом размере, должны согласовываться с ПАО «НК «Роснефть».

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Общие положения

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

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

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

7.1.4. Работники Общества 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. Выделить на мероприятия по охране труда средства в размере, предусмотренном утвержденным бизнес-планом Общества.

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

7.2.4. Обеспечивать Работников за счет средств Общества, в соответствии с установленными нормами, сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также производственные испытания в Компании и получившими положительное заключение по результатам испытаний. Обеспечивать за счет средств Общества их ремонт, стирку (чистку).

Перечень специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, подлежащих бесплатной выдаче рабочим и служащим АО «Самаранефтегаз» утверждается приказом Генерального директора Общества.

Перечень дополнительной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, подлежащих бесплатной выдаче рабочим и служащим АО «Самаранефтегаз» - Приложение 3 к Коллективному договору.

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:

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

- бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 № 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» согласно Приложению 4 к Коллективному договору.

7.2.7. Бесплатно обеспечивать мылом или моющими и обезвреживающими средствами Работников, чья работа связана с загрязнением.

«Перечень рабочих мест, на которых необходима бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств рабочим и служащим АО «Самаранефтегаз» утверждается Приказом Генерального директора Общества.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2.18. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. На

это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

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

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

- Производить компенсацию (полностью или частично) стоимости горячего питания Работников производственных подразделений (кроме работников аппаратов управления) в размере не более 12,5 рублей в час на одного человека (за фактически отработанное время).
- Организовывать предоставление Работникам горячего питания в пределах сумм, установленных на эти цели бизнес-планом Общества.

Расчет размера компенсации за 1 час производится следующим образом: произведение рекомендуемого размера стоимости питания на 1 работника (не более 0,3 прожиточного минимума) на 12 месяцев, деленное на установленную годовую норму рабочего времени для 40-часовой рабочей недели - 1970 часов. (По согласованию с Компанией рекомендуемый размер стоимости питания может быть увеличен).

7.2.21. Обеспечивать доставку Работников до места работы и обратно при отсутствии общественного транспорта или в случаях, если количество Работников, которых необходимо доставить до места работы и обратно, превышает пропускную способность общественного транспорта.

7.2.22. При наличии средств на эти цели, 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 средней 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 заработной платы на время обучения.

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

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

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

7.2.26. 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 Общества.

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

7.3.3. Знать пожарную опасность технологических процессов.

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

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

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

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

7.4. Представительный орган работников обязуется:

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

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

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

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

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

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

8. РАБОТА С МОЛОДЫМИ РАБОТНИКАМИ

8.1. Работодатель обязуется:

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

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

8.1.3. Иностранцам, работающим в Обществе, оплачивать проживание, либо компенсировать расходы по оплате проживания в прочих жилых помещениях (наем квартиры, проживание в гостинице), в соответствии с Типовыми Требованиями Компании №ПЗ-09 ТТР-0001 «Компенсация расходов по найму жилья работникам Обществ Группы, приглашаемым на работу из другого региона», ежемесячно в размере не более 13 513 рублей.

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 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 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 взаимоуважения, уступок или договоренностей.

По поручению конференции трудового коллектива Договор подписали:

Исполняющий обязанности
генерального директора
АО «Самаранефтегаз»

Д.А. Лунин



2023 года

Председатель
первичной профсоюзной организации
АО «Самаранефтегаз»

Г.А. Зотов



2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ

Приложений к Коллективному договору АО «Самаранефтегаз» на 2023-2026 годы

Приложение 1. «Перечень услуг и материальных средств, предоставляемых ППО АО "Самаранефтегаз".

Приложение 2. «Порядок расчета непрерывного стажа работы в Обществе, дочерних обществах ПАО «НК «Роснефть», ПАО «НК «Роснефть»».

Приложение 3. «Перечень дополнительной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, подлежащих бесплатной выдаче рабочим и служащим АО «Самаранефтегаз»».

Приложение 4. «Перечень профессий и должностей работников АО «Самаранефтегаз», занятых на работах с вредными условиями труда, которым полагается выдавать за рабочую смену по 0,5 литра молока».

Приложение 5. «Перечень профессий и должностей работников АО «Самаранефтегаз», имеющих право на получение лечебно-профилактического питания в дни фактического выполнения работы на объектах с радиационным загрязнением, при условии занятости на данных работах не менее половины рабочего дня».

Приложение 6. «Перечень профессий и должностей работников АО «Самаранефтегаз», имеющих право на получение лечебно-профилактического питания в дни фактического выполнения работы в условиях повышенного атмосферного давления».

Приложение 7. «Перечень профессий и должностей, которым предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством.

ПЕРЕЧЕНЬ
услуг и материальных средств, предоставляемых ППО АО "Самаранефтегаз"

№п/п	Наименование материальных средств, услуг	Единица измерения	Итого
1.	Предоставление транспорта*	ед.	4
1.1.	В том числе автомобиль представительского класса	ед.	1
2.	Предоставление услуг связи		
2.1.	Сотовая	человек	5
2.2.	Междугородная	рабочее место	8
2.3.	Корпоративная	рабочее место	27
2.4.	Электронная почта	рабочее место	23
3.	Обеспечение доступа в интернет	рабочее место	8
4.	Обеспечение оргтехникой		
4.1.	Телефонный аппарат	шт.	27
4.2.	Системный блок	шт.	23
4.3.	Монитор	шт.	23
4.4.	Принтер	шт.	4
4.5.	Сканер	шт.	1
4.6.	Ксерокс	шт.	1
4.7.	МФУ	шт.	14
5.	Предоставление оборудованных помещений		
5.1.	Офисные помещения	рабочее место / площадь (кв.м)	27/260
5.2.	Комплект мебели (стол, стул, шкаф)	комплект	27
5.3.	Коммунально - бытовые услуги (отопление, освещение, уборка, охрана)	рабочее место / площадь (кв.м)	27/260
6.	Обеспечение канцелярскими принадлежностями	рабочее место	27

*Транспортное обеспечение руководящих работников ППО и специалистов осуществляется в рамках договоров на оказание транспортных услуг заключенных между АО "Самаранефтегаз" и подрядными организациями, в соответствии с заявками, марками и моделями отечественных и импортных легковых автомобилей типа Седан, Универсал, Кроссовер, Внедорожник.

Порядок расчета непрерывного стажа работы в Обществе, дочерних обществах ПАО «НК «Роснефть», ПАО «НК «Роснефть».

1. Исчисление требуемого для оказания единовременной материальной помощи Работнику по п. 6.5.1 Коллективного договора АО «Самаранефтегаз» минимального 15-летнего непрерывного стажа работы производится календарно из расчета полных месяцев (30 календарных дней) и полного года (12 месяцев) работы в Обществе (включая период работы в Первичной профсоюзной организации Общества), дочерних обществах ПАО «НК «Роснефть», ПАО «НК «Роснефть».
2. Указанный непрерывный стаж должен непосредственно предшествовать увольнению на пенсию по любым основаниям.
3. При увольнении из одного в другое дочернее общество ПАО «НК «Роснефть», ПАО «НК «Роснефть» непрерывный стаж сохраняется.

Перечень дополнительной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, подлежащих бесплатной выдаче рабочим и служащим АО «Самаранефтегаз»

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты, пары)
Рабочие			
1.	Лаборант химического анализа	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	18
		Респиратор для защиты от паров нефти и кислых газов	12
2.	Электрогазосварщик	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий с масловодоотталкивающей пропиткой	2 на 2 года
		Футболка	4 на 2 года
3.	Мастера (помощники мастеров) цеховых подразделений	Перчатки трикотажные с точечным покрытием	12 пар на 1 год
4.	Кладовщик (кроме кладовщика производственно-складского цеха)	Ботинки кожаные утепленные с жестким подноском или сапоги кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара на 1,5 года

**Перечень
профессий и должностей работников АО «Самаранефтегаз», занятых на работах с вредными
условиями труда, которым полагается выдавать за рабочую смену
по 0,5 литра молока**

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 № 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»

№ п/п	Наименование должности, профессии	Вредный производственный фактор
1	2	3
Цеха по добыче нефти и газа		
1.	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	Марганца оксиды
Цеха по эксплуатации и ремонту трубопроводов на объектах добычи нефти и газа		
1.	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	Марганца оксиды
Цех по ликвидации аварий и их последствий на объектах добычи нефти и газа – аварийно-спасательное формирование		
1.	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	Марганца оксиды
2.	Старший мастер по ликвидации аварий и их последствий на объектах добычи нефти и газа	Гидросульфид
3.	Мастер по ликвидации аварий и их последствий на объектах добычи нефти и газа	Гидросульфид
4.	Трубопроводчик линейный занятый обслуживанием трубопроводов, транспортирующих сероводородосодержащий газ и конденсат от промысла до завода	Гидросульфид
Цеха по эксплуатации электрооборудования		
1.	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	Марганца оксиды
Служба по ремонту электрооборудования		
1.	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	Марганца оксиды
Цеха по эксплуатации объектов теплоснабжения		
1.	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	Марганца оксиды
Цех по подготовке и перекачке нефти №6, бригада по подготовке и перекачке нефти №6 (УПСВ «Пиненковская»)		
1.	Старший мастер	Гидросульфид
2.	Оператор технологических установок	Гидросульфид
Цеха по подготовке и перекачке нефти		
1.	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	Марганца оксиды
Цех по восстановлению экологии		
1.	Мастер бригады по ликвидации аварийных разливов нефти	Гидросульфид
2.	Трубопроводчик линейный занятый обслуживанием трубопроводов, транспортирующих сероводородосодержащий газ и конденсат от промысла до завода бригады по ликвидации	Гидросульфид

	аварийных разливов нефти	
3.	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке бригады по ликвидации аварийных разливов нефти	Марганца оксиды
Испытательная (химико-аналитическая) лаборатория №3		
1.	Лаборант химического анализа	Органические соединения
2.	Лаборант химического анализа, выполняющий испытания в рамках превентивного контроля за содержанием хлорорганических соединений в нефти	Органические соединения
Испытательная (химико-аналитическая) лаборатория №4		
1.	Лаборант химического анализа	Органические соединения
Испытательная (химико-аналитическая) лаборатория №7		
1.	Лаборант химического анализа, выполняющий испытания в рамках превентивного контроля за содержанием хлорорганических соединений в нефти	Органические соединения
Испытательная (химико-аналитическая) лаборатория №10		
1.	Лаборант химического анализа, выполняющий испытания в рамках превентивного контроля за содержанием хлорорганических соединений в нефти	Органические соединения
Производственно-складской цех		
1.	Электрогазосварщик	Марганца оксиды

Основанием для внесения в список является превышение установленных гигиенических нормативов содержания на рабочих местах вредных производственных факторов (выявленных в результате специальной оценки условий труда), предусмотренных Перечнем 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, согласно приложению № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 № 291н.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников АО «Самаранефтегаз», которым полагается выдавать за рабочую смену по 0,5 литра молока

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 № 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»

№ п/п	Наименование должности, профессии	Вредный производственный фактор
1	2	3
Цеха по добыче нефти и газа		
1.	Начальник цеха, заместитель начальника цеха, старший механик, занятый на работах по добыче нефти, газа и газового конденсата, мастер по добыче нефти и газа, помощник мастера по добыче нефти и газа, старший мастер трубно – инструментального участка, мастер	Органические соединения

	трубно-инструментального участка, инженер трубно-инструментального участка, техник трубно-инструментального участка	
2.	Оператор по добыче нефти и газа	Органические соединения
Цеха по подготовке и перекачке нефти		
1.	Начальник цеха, заместитель начальника цеха, начальник установки, начальник участка, старший механик, механик, старший мастер, мастер, помощник мастера	Органические соединения
2.	Оператор технологических установок	Органические соединения
3.	Оператор товарный	Органические соединения
4.	Машинист технологических насосов	Органические соединения
5.	Слесарь по ремонту технологических установок	Органические соединения
Цех по подготовке и компримированию газа		
1.	Начальник цеха, заместитель начальника цеха, начальник установки, начальник участка, старший механик, механик, старший мастер, мастер	Органические соединения
2.	Оператор технологических установок	Органические соединения
3.	Оператор товарный	Органические соединения
4.	Машинист компрессорных установок	Органические соединения
5.	Машинист технологических компрессоров, занятый на обслуживании газовых компрессоров	Органические соединения
Испытательные (химико-аналитические) лаборатории		
1.	Заведующий лабораторией, инженер, техник-лаборант	Органические соединения
2.	Лаборант химического анализа ИХАЛ № 5, 6, 7, 8, 9, 10	Органические соединения
Цеха по эксплуатации и ремонту трубопроводов на объектах добычи нефти и газа		
1.	Начальник цеха, заместитель начальника цеха, старший механик, начальник участка, старший мастер по эксплуатации и ремонту трубопроводов на объектах добычи нефти и газа, мастер по эксплуатации и ремонту трубопроводов на объектах добычи нефти и газа, мастер (сменный) по эксплуатации и ремонту трубопроводов на объектах добычи нефти и газа, помощник мастера по эксплуатации и ремонту трубопроводов на объектах добычи нефти и газа	Органические соединения
2.	Трубопроводчик линейный, занятый обслуживанием трубопроводов, транспортирующих сероводород содержащий газ и конденсат от промысла до завода	Органические соединения
Лаборатория неразрушающего контроля		
1.	Начальник лаборатории	Органические соединения
2.	Дефектоскопист, специалист по неразрушающему контролю	Органические соединения
Цеха по поддержанию пластового давления		
1.	Начальник цеха, заместитель начальника цеха, старший механик, старший мастер по поддержанию пластового давления, мастер по поддержанию пластового давления	Органические соединения
2.	Машинист насосной станции по закачке рабочего агента в пласт	Органические

		соединения
3.	Машинист насосных установок	Органические соединения
Цех по ликвидации аварий и их последствий на объектах добычи нефти и газа – аварийно-спасательное формирование		
1.	Начальник цеха – командир аварийно-спасательного формирования, заместитель начальника цеха – заместитель командира аварийно-спасательного формирования, старший механик по ликвидации аварий и их последствий на объектах добычи нефти и газа, механик по ликвидации аварий и их последствий на объектах добычи нефти и газа, начальник участка	Органические соединения
Цех по восстановлению экологии		
1.	Начальник цеха, заместитель начальника цеха, мастер, механик, слесарь – ремонтник, машинист крана, приемщик замазученного грунта и отходов, трубопроводчик линейный, занятый обслуживанием трубопроводов, транспортирующих сероводород содержащий газ и конденсат от промысла до завода	Органические соединения
Цех по эксплуатации электрооборудования №5		
1.	Старший мастер по обслуживанию установок и оборудования по добыче нефти и газа	Органические соединения
2.	Мастер по обслуживанию установок и оборудования по добыче нефти и газа	Органические соединения
3.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, непосредственно занятый на объектах добычи нефти и газа (сетевой р-н №2)	Органические соединения
Цех по эксплуатации объектов теплоснабжения №2		
1.	Слесарь-ремонтник (котельная №1, 2, 3, 4, 6, 7)	Органические соединения
2.	Аппаратчик химводоочистки (котельная №7)	Органические соединения
Аппарат управления		
1.	Старший специалист Управления супервайзинга ремонта скважин и скважинных технологий; буровой супервайзер управления супервайзинга бурения	Органические соединения
2.	Специалист по охране труда Управления промышленной безопасности и охраны труда	Органические соединения
3.	Старший специалист отдела качества	Органические соединения

Основанием для внесения в список является наличие на рабочем месте вредных производственных факторов (выявленных в результате специальной оценки условий труда), предусмотренных Перечнем 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, согласно приложению № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 № 291н.

Примечание: Руководителям, специалистам цехов ЦДНГ, ЦППН, ЦПКГ, ЦЭРТ, ЦППД, ЦЛАП-АСФ, ЦВЭ (ведущий геолог, геолог, ведущий инженер-технолог, инженер-технолог и др.) выдача молока производится в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных Перечнем 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, согласно приложению № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 № 291н.

Приложение 5.
к Коллективному договору АО «Самаранефтегаз» на 2023 – 2026г.г.

Перечень профессий и должностей работников АО «Самаранефтегаз», имеющих право на получение лечебно-профилактического питания в дни фактического выполнения работы на объектах с радиационным загрязнением, при условии занятости на данных работах не менее половины рабочего дня

п.3026 раздела V «Работы с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений» приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.05.2022 г. № 298н «Об утверждении перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»

№ п/п	Наименование объекта	Должность	Кол-во, чел.
1.	ЦППН №3 УППН		156
1.1.	Руководство цеха	Начальник цеха	1
		Заместитель начальника цеха	2
1.1.	Электрообессоливающая и термохимобессоливающая установка	Начальник установки	1
1.1.1.	Технологическая бригада по обессоливанию нефти	Мастер	3
		Оператор товарный	22
		Оператор технологических установок	14
		Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	2
1.1.2.	Приемо-сдаточный пункт "Муханово"	Мастер	1
		Оператор товарный	10
1.2.	Установка по переработке промышленных сточных вод и обслуживанию промышленной канализации	Начальник установки	1
		Оператор товарный	8
		Машинист технологических насосов	12
1.3.	Бригада по подготовке и перекачке нефти №6 ДНС "Восточная" (СУ-9)	Оператор технологических установок	9
1.4.	Бригада по подготовке и перекачке нефти №6 УПСВ "Дмитриевская" (СУ-10)	Мастер	1
		Помощник мастера	1
		Оператор технологических установок	10
1.5.	Бригада по подготовке и перекачке нефти №3 УПСВ "Ново-Ключевская" (СУ-17)	Оператор технологических установок	9
		Мастер	1
1.6.	Комбинированная установка комплексной подготовки нефти и газа №2	Начальник установки	1
		Мастер	2
		Оператор технологических установок	30

		Машинист технологических насосов	14
		Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	1
2.	ЦППН №4 УППН		10
2.1.	Бригада по подготовке и перекачке нефти №6 УПСВ «Мухановская» (СУ-3)	Мастер	1
		Оператор технологических установок	9
3.	ЦППН №5 УППН		14
3.1.	Бригада по подготовке и перекачке нефти №3 (УПСВ "Бариновская")	Начальник цеха	1
		Заместитель начальника цеха	1
		Мастер	1
		Оператор технологических установок	11
4.	ЦППД №2 УППД		17
4.1.	Бригада по поддержанию пластового давления №4 КНС- 2, 4, 6 Мухановского месторождения	Старший мастер по поддержанию пластового давления	1
		Машинист насосной станции по закачке рабочего агента в пласт	16
4.	Отдел радиационной безопасности		4
		Начальник отдела	1
		Ведущий инженер	1
		Дозиметрист	2
Итого:			191 чел.

Перечень профессий и должностей работников АО «Самаранефтегаз», имеющих право на получение лечебно-профилактического питания в дни фактического выполнения работы в условиях повышенного атмосферного давления

п.3034 раздела VII «Работы в условиях повышенного давления окружающей водной, воздушной и газовой сред» приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.05.2022 г. № 298н «Об утверждении перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»

№ п/п	Наименование объекта	Профессия	Кол-во, чел.
1	Бригада водолазных работ ЦИАП-АСФ	Водолазный специалист	1
		Водолаз 1 класса I-II группы специализации работ	1
		Водолаз 2 класса I-II группы специализации работ	1
		Водолаз 3 класса I-II группы специализации работ	1
		Итого:	4 чел.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством

1. Перечень профессий и должностей для которых в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда устанавливается дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Дата утверждения отчета о проведении СОУТ
1.	Старший мастер по ликвидации аварий и их последствий на объектах добычи нефти и газа; мастер по ликвидации аварий и их последствий на объектах добычи нефти и газа; трубопроводчик линейный, занятый обслуживанием трубопроводов, транспортирующих сероводородосодержащий газ и конденсат от промысла до завода ЦЛАП-АСФ	30.12.2019
2.	Водолаз 1 класса I-II группы специализации работ, водолаз 2 класса I-II группы специализации работ, водолаз 3 класса I-II группы специализации работ ЦЛАП-АСФ	10.10.2018
3.	Водолазный специалист ЦЛАП - АСФ	10.10.2018
4.	Машинист технологических насосов	
	ЦППН №1	01.04.2021
	ЦППН №3	31.12.2019
	ЦППН №5	20.04.2021 18.01.2022
	ЦППН №6	21.12.2020
5.	Машинист технологических компрессоров, занятый на обслуживании газовых компрессоров ЦПКГ	19.05.2020 01.04.2021 18.02.2022
6.	Машинист компрессорных установок ЦПКГ	01.04.2021
7.	Мастер (компрессорная станция на Горбатовском месторождении) ЦПКГ	01.04.2021
8.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования сетевого района №3 ЦЭЭ №1	31.12.2020
9.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования сетевого района №4 ЦЭЭ №2	20.01.2021
10.	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	
	ЦДНГ №4	31.01.2022
	ЦДНГ №5	28.01.2022
	ЦДНГ №6	31.01.2022
	ЦДНГ №7	31.01.2022
	ЦДНГ №8	31.01.2022
	ЦЛАП-АСФ	30.12.2019
	ЦЭРТ №1	30.12.2019
	ЦЭРТ №2	30.12.2019
	ЦЭРТ №3	30.12.2019

	ЦЭЭ №1	31.12.2020
	ЦЭЭ №5	31.12.2020 30.06.2022
	ЦЭЭ №6	22.01.2021
	ЦЭОТ №2	22.01.2021
	ЦЭОТ №3	22.01.2021
	Служба по ремонту электрооборудования	22.01.2021 30.06.2022
	ЦППН №1	01.04.2021 01.08.2022
	ЦППН №3	15.04.2021
	ЦППН №5	20.04.2021
	ЦППН №6	21.12.2020
	ЦВЭ	26.03.2021
	ПСЦ	01.03.2022
	ЦПКГ	18.02.2022
11.	Региональный буровой супервайзер, буровой супервайзер управления супервайзинга бурения	27.03.2019 30.12.2019 21.05.2021 01.12.2022
12.	Мастер, трубопроводчик линейный, занятый обслуживанием трубопроводов, транспортирующих сероводородосодержащий газ и конденсат от промысла до завода бригады по ликвидации аварийных разливов нефти ЦВЭ	26.03.2021
13.	Оператор технологических установок УПСВ «Пиненковская» ЦППН №6	21.12.2020
14.	Составитель поездов, машинист тепловоза, машинист бульдозера, тракторист, машинист крана, водитель погрузчика ПСЦ	01.03.2022

2. Перечень профессий и должностей, которым в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации устанавливаются дополнительные отпуска*

№п/п	Наименование профессий и должностей	Кол-во календарных дней	Основание
1.	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	7	Установлено до момента утверждения отчета о СОУТ

* Право на дополнительный отпуск сохраняется за работниками на рабочем месте по профессии и должности, указанных в настоящем Перечне, до момента утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда, проведенной в структурном подразделении по рабочим местам. После проведения специальной оценки условий труда рабочего места уровень гарантий и компенсаций по данному рабочему месту устанавливается на основании утвержденных результатов специальной оценки условий труда и применяется в установленном законодательством порядке.