

"Зарегистрирован"

Регистрационный номер № _____

" ____ " _____ 20__ г.

Начальник территориального
отдела Минтруда РБ
по г. Стерлитамак

_____ Л.Ю. Запрометова

" ____ " _____ 20__ г.

"Зарегистрирован"

Республиканским комитетом
Республиканской организации
Башкортостана Росхимпрофсоюза
Регистрационный № _____

Председатель
Республиканского комитета
Республиканской организации
Башкортостана Росхимпрофсоюза

_____ Г.Ф. Мирошниченко

" ____ " _____ 20__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между работодателями и работниками ОАО "Синтез-Каучук",
ОАО "Стерлитамакский нефтехимический завод", ООО "Химремонт"
на 2017, 2018, 2019 г.г.**

г. Стерлитамак

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Взаимные обязательства и права	4
3.	Трудовые отношения	8
4.	Рабочее время и время отдыха	9
5.	Оплата труда	11
6.	Культурно-спортивная работа	13
7.	Санаторно-курортное лечение, оздоровление	14
8.	Социальное обслуживание и обеспечение работников, неработающих пенсионеров	14
9.	Социальная защита молодежи	15
10.	Охрана труда, здоровья, экологическая безопасность	16
11.	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзного органа	18
12.	Заключительные положения	19

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателями: Открытым акционерным обществом "Синтез-Каучук", Открытым акционерным обществом "Стерлитамакский нефтехимический завод", Обществом с ограниченной ответственностью "Химремонт" (именуемые далее по тексту - Общества), и заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Открытое акционерное общество "Синтез-Каучук", в лице генерального директора, Открытое акционерное общество "Стерлитамакский нефтехимический завод", в лице генерального директора, Общество с ограниченной ответственностью "Химремонт", в лице директора, именуемые далее по тексту каждый в отдельности "Работодатель", работники Открытого акционерного общества "Синтез-Каучук", работники Открытого акционерного общества "Стерлитамакский нефтехимический завод" и работники Общества с ограниченной ответственностью "Химремонт", именуемые далее по тексту каждый в отдельности "Работники", в лице единого представителя - Первичной профсоюзной организации "НефтеХим", действующей на основании ст.30 ТК РФ.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления поставленных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатели и Профсоюз выступают равноправными партнерами.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, действующего Республиканского соглашения между Правительством РБ, объединениями работодателей РБ и Федерацией профсоюзов РБ, действующего Отраслевого тарифного соглашения по организациям химической, нефтехимической, нефтеперерабатывающей, медицинской, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности, системы нефтепродуктообеспечения и транспорта нефтепродуктов РБ.

В случае, если стороны указанных соглашений внесут в их содержание

существенные изменения, Работодатель и Профсоюз обязуются в течение 10 дней провести переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его утверждения на конференции, и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет. Решение о пролонгации действия коллективного договора принимается Сторонами не позднее, чем за 3 месяца до истечения срока действия коллективного договора. В случае, если стороны не приходят к согласию о продлении срока действия коллективного договора, стороны обязуются провести коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора и принять коллективный договор в порядке и в сроки, установленные ТК РФ. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Обществом, смены лиц, подписавших договор. При реорганизации Общества коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся без созыва конференции трудового коллектива по взаимному согласию на основании решения совместного заседания двусторонней комиссии, оформляются приложениями к коллективному договору с регистрацией в установленном порядке.

1.8. В зависимости от фактического размера прибыли Общества, работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом в течение действия настоящего договора вправе приостанавливать действие отдельных пунктов коллективного договора.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников.

1.10. Все социальные льготы, предусмотренные настоящим коллективным договором, улучшающие действующее законодательство, предоставляются работникам Общества по ходатайству Профсоюза.

1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников не позднее месячного срока после его утверждения на конференции трудового коллектива.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ПРАВА

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Общества в установленном законодательством порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

2.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.3. Обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности.

2.1.4. Выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.1.5. Создавать условия для профессионального роста работников, усиления мотивации к производительному труду.

2.1.6. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям законодательства в области охраны труда и промышленной безопасности.

2.1.7. Поддерживать и развивать систему менеджмента качества на предприятии.

2.1.8. Обеспечивать сохранность имущества Общества, обновление и ремонт оборудования.

2.1.9. Обеспечивать и улучшать бытовые условия работников в производственных помещениях.

2.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным законодательством.

2.1.11. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, Федеральными законами и иными нормативными актами.

2.1.12. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему ПФ РФ.

2.1.13. Разрабатывать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Общества.

2.1.14. В соответствии со сметой социальных расходов выделять Профсоюзу не более 0,3% от фонда оплаты труда на физкультурную и культурно-образовательную работу, оздоровление и т.д. с последующим полным отчетом об использовании денежных средств перед Работодателем.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1. Проводить в структурных подразделениях мероприятия воспитательного и профилактического характера, направленные на соблюдение дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР), правил внутриобъектового и пропускного режимов, других локальных нормативных актов Общества, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.2.2. Представлять интересы работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые права, льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором.

2.2.3. Разрабатывать совместно с Работодателем меры социально-экономической защиты работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Общества, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости.

2.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора, соглашений.

2.2.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.6. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателем, предусмотренных коллективным договором.

2.2.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров.

2.2.8. Проводить консультации и переговоры с представителями Работодателя по повышению жизненного уровня работников Обществ.

2.2.9. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием медицинского обслуживания работников, выполнением оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости, за работой организаций общественного питания.

2.2.10. В целях защиты законных прав и интересов работников:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графиков отпусков в Обществах;

- осуществлять контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе работников в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно и качественно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором.

2.3.2. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, правила внутриобъектового и пропускного режимов, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и промышленной безопасности, иные положения, инструкции и нормативно-правовые акты Обществ; не употреблять на территории предприятия спиртные напитки, наркотические средства.

2.3.3. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.4. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда.

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

2.3.6. Своевременно сдавать экзамены на допуск к рабочему месту; проходить обучение по охране труда, безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию первой помощи; постоянно изучать новые нормативные документы, правила, инструкции, повышать свой уровень знаний, заниматься самообразованием.

2.3.7. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

2.3.8. Нести персональную ответственность за порученную работу, за нарушение правил охраны труда, требований по обеспечению пожаро- и взрывобезопасности, правила производства ремонтных и газоопасных работ.

2.3.9. Содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать порядок на прилегающей территории.

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

2.3.11. В период действия настоящего Коллективного договора работники воздерживаются от объявлений забастовок, при условии выполнения обязательств и мероприятий, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

2.4. Права Работодателя:

2.4.1. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимать с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

2.4.2. Регулярно информировать работников о хозяйственно-экономической деятельности Общества, материально-техническом обеспечении, техническом и социальном развитии через корпоративную газету, собрания в структурных подразделениях.

2.4.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов Общества.

2.4.4. Проводить кадровую политику в интересах производства, в том числе вносить изменения в штатное расписание и организационную структуру Общества, проводить реорганизацию структурных подразделений с соблюдением трудового законодательства, коллективного договора.

2.4.5. Поощрять за достижения в работе и привлекать к ответственности в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и локальными нормативными актами Общества.

2.5. Права профсоюзного комитета:

2.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, и требовать устранения выявленных нарушений.

2.5.2. Получать всю информацию, необходимую для контроля и экспертизы выполнения коллективного договора.

2.5.3. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц Обществ о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

2.5.4. Организовывать коллективные действия в случае невыполнения Работодателем положений коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.5. Способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, бережному отношению к истории и традициям Обществ.

2.6. Права работников - Работники имеют право на:

2.6.1. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.6.2. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств, отпущенных на эти цели Работодателем.

2.6.3. Профессиональную переподготовку вследствие ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда либо потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве.

2.6.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

2.6.5. Вознаграждение за труд по действующим на предприятии системам оплаты труда.

2.6.6. Вступление в профессиональный союз; членство в профсоюзе не влечет за собой каких-либо ограничений профессиональных и личных прав.

2.6.7. Получение от работодателя информации о начисленных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование.

2.6.8. Обращение за консультациями, связанными с работой, ее условиями, социально-бытовыми проблемами, в профсоюзный комитет за правовой помощью и получение её.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии вакансий.

3.3. При временном сокращении объемов производства, Работодатель по согласованию с Профсоюзом разрабатывают мероприятия, позволяющие максимально предотвратить массовое высвобождение работников и снизить уровень безработицы.

3.4. Профсоюз вправе проводить независимую экспертизу, полученных от Работодателя материалов, представлять интересы работников в соответствующих органах.

3.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи, находящихся в браке.

3.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении

численности или штата имеют также следующие работники, не имеющие нарушений трудовой и производственной дисциплины:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в период работы в Обществе;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.

3.7. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение месяца с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

3.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется свободное от работы время, не менее 4 часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение двух месяцев, предшествующих увольнению.

3.9. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации, на которых работник с учетом опыта, квалификации, знаний может выполнять служебные обязанности.

- 3.10. При неизбежности массового высвобождения Работодатель обязуется:
- заключить договор с центром занятости города, либо разработать собственные программы переобучения и переквалификации высвобождаемых работников;
 - ограничить наем рабочей силы независимо от должности, профессии и квалификации, кроме специалистов по профилю.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время и время отдыха в Обществе регулируются действующим трудовым законодательством.

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения профкома.

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3. Продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени не может превышать 12 часов в сутки.

4.4. Время начала и окончания ежедневной работы (смены) предусматривается графиками сменности, утвержденными Приказом. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.5. Время на переодевание, умывание, а также перерывы на обед не входят в продолжительность рабочего времени.

На производствах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи продолжительностью до 20 минут 2 раза в смену без права останова оборудования и нарушения производственного процесса. Время для приема пищи работник согласовывает с непосредственным руководителем.

Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. В таких случаях оплачивается вся продолжительность рабочей смены.

4.6. Допускается привлечение работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке, предусмотренном ст.99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 120 часов в год. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и по согласованию профсоюзного комитета. Сверхурочная работа компенсируется оплатой в повышенном размере либо (по заявлению работника) предоставлением времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно ст.152 ТК РФ.

4.7. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника в учетном периоде. В Обществах принят учетный период - календарный месяц.

4.8. Предоставление отпусков:

4.8.1. Каждый работник Общества имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

4.8.2. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Обществе, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиками предоставления отпусков.

4.8.3. Работникам с ненормированным рабочим днём устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с перечнем должностей, утверждённым генеральным директором с учётом мнения Профсоюза.

Дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.8.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.123 ТК РФ).

4.8.5. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.8.6. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный отпуск до 3 календарных дней с оплатой по среднему заработку в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием (впервые) работника;
- для участия в похоронах родных и близких (муж, жена, дети, отец, мать, свекор, свекровь, тесть, теща, родные брат, сестра).

При оформлении данного вида отпуска в расчет не включаются выходные дни, отпуск может предоставляться по частям в течение 10 дней с момента совершения одного из вышеуказанных событий.

4.8.7. При совпадении с рабочим днем и при наличии подтверждающих документов работодатель предоставляет работнику один календарный день дополнительного отпуска с оплатой по среднему заработку на проводы детей в Российскую армию.

4.8.8. В связи с бракосочетанием детей работника по согласованию с руководителем структурного подразделения работнику производится корректировка графика ежегодного отпуска путем предоставления части ежегодного оплачиваемого отпуска сроком до 3 календарных дней в удобное для работника время.

4.9. Оплата отпусков:

Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск определяется в соответствии со ст.139 ТК РФ нормативными актами об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

В случае, если работник за расчетный период, до расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней в Обществе, средний заработок определяется исходя из установленного ему должностного оклада.

Кроме того, для расчета среднего заработка учитываются все установленные системой оплаты труда виды выплат, в том числе премия.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст.132 ТК РФ).

5.1. Условия и порядок оплаты труда работников Общества регламентируется положениями об оплате труда, премировании работников, действующими в Обществе.

5.2. Работодатель обязуется обеспечивать своевременную выплату заработной платы.

5.3. Заработная плата работников индексируется не менее одного раза в год, с учетом изменения уровня потребительских цен, с внесением изменений в штатное расписание.

5.4. Гарантированная часть заработной платы (оклад) выплачивается работнику при условии выполнения им норм труда (должностных обязанностей).

5.5. Каждый час работы в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) оплачивается в размере 50 % часовой тарифной ставки (оклада).

5.6. Доплата за вредные условия труда работникам, занятым непосредственно в производствах с вредными условиями труда, производится в размере не менее 4% от оклада (тарифной части) за фактическое отработанное время (ст.146, 147 ТК РФ).

Доплаты устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) с учетом мнения Профсоюза.

5.7. За выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы устанавливаются доплаты в размере до 30% должностного оклада по основному рабочему месту.

5.8. Работникам, выполняющим обязанности временно отсутствующего работника (без освобождения от основной работы), может производиться доплата по соглашению сторон в размере не более 30% должностного оклада по основному рабочему месту.

Доплаты не производятся руководителям среднего звена (начальник управления, отдела, подразделения) при выполнении обязанностей временно отсутствующих подчиненных работников и штатным заместителям, временно исполняющим обязанности непосредственных руководителей. Доплата производится на основании приказа Генерального директора Обществом с обязательным заключением соглашения между работником и работодателем о размере и сроке установления доплаты.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.ст.152, 153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. Все время работы в сверхурочное время оплачивается в двойном размере. Сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанных сверх нормальной продолжительности рабочего дня.

Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени допускается привлечение к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке, предусмотренном ст.99 ТК РФ, продолжительностью не более 120 часов в год для каждого работника. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Сверхурочная работа компенсируется оплатой в повышенном размере либо (по заявлению работника) предоставлением времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно ст.152 ТК РФ.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанных сверх нормальной

продолжительности рабочего времени за учетный период (месяц).

5.11. В соответствии со ст.112 ТК РФ, работникам, работающим по дневному графику, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере 0,5 тарифной части за каждый нерабочий праздничный день.

5.12. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы не менее двух раз в месяц:

- за первую половину месяца – 30 числа текущего месяца,
- за вторую половину – 15 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

5.13. Работодатель обязуется выплачивать зарплату работникам организации путём перечисления на банковский карт счёт.

5.14. Премирование работников Общества производится в соответствии с локальными нормативными актами по премированию, действующих в Обществе.

5.15. Введение, замена, пересмотр норм труда, все изменения действующих условий оплаты и стимулирования труда, в том числе оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливаются Работодателем путем издания распорядительных документов по Обществу с учетом мнения профсоюзного комитета. Об изменении в условиях оплаты и стимулирования труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.16. В случае введения новых норм труда, работодатель обязан предупредить работника не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

5.17. В целях защиты законных прав и интересов работников Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсации за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам труда.

6. КУЛЬТУРНО-СПОРТИВНАЯ РАБОТА

В целях удовлетворения культурно-духовных запросов работников и организации досуга, Работодатель и Профсоюз обязуются:

6.1. Организовывать культурно-просветительскую и физкультурно-массовую работу.

6.2. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

6.3. Организовывать участие работников Общества в городских, республиканских, российских и международных турнирах, соревнованиях.

6.4. В целях снижения заболеваемости на предприятии, привлекать к занятиям физкультурой и спортом работников Общества.

6.5. Обеспечивать проведение вечеров, торжеств для ветеранов, молодежи, всех работников Обществ.

6.6. Развивать самодеятельное творчество работников предприятия и членов их семей, детское творчество. Осуществлять тесную связь со структурными подразделениями Общества, выявлять самодеятельные таланты работников через цеховые смотры-конкурсы художественной самодеятельности, организовывать творческие самодеятельные выставки.

6.7. Развивать художественную самодеятельность, принимать участие в городских, республиканских, российских творческих мероприятиях.

6.8. На время проведения соревнований, Спартакиад, культурных мероприятий освобождать от работы работников Общества – участников мероприятий (при наличии производственных возможностей) с сохранением среднего заработка по основной работе на основании Приказа по Обществу, изданного в соответствии с заявкой и служебной запиской руководителя и председателя профкома Общества.

6.9. Осуществлять финансирование развития культурно-массовой работы согласно утверждённой смете социальных расходов.

7. САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ, ОЗДОРОВЛЕНИЕ

В целях оздоровления работников и их детей Работодатель обязуется:

7.1. Оздоровлять и проводить профилактическое лечение работников и неработающих пенсионеров, не имеющих социального пакета в соответствии с медицинским заключением.

7.2. Выделять денежные средства на оздоровление работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, согласно ежегодному заключительному акту по результатам медицинского осмотра.

7.3. Обеспечивать приобретение и распределение по льготной стоимости санаторно-курортных путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников Общества.

7.4. Обеспечивать бесплатное выделение путевок детям работников Общества из многодетных семей, детям-инвалидам: в семье которых имеются 3 детей в возрасте до 15 лет включительно – одну бесплатную путевку; имеющих 4 и более детей в возрасте до 15 лет включительно – две бесплатные путевки.

7.5. При условии, когда в Обществе работают оба родителя, детская путевка может выделяться каждому из них.

7.6. Путевки в санаторно-курортные учреждения детям работников Общества выделяются по рекомендациям медицинских учреждений.

7.7. Работодатель поручает и доверяет Профсоюзу предприятия учет и распределение санаторно-курортных путевок, путевок в детские оздоровительные учреждения.

7.8. Финансирование мероприятий, предусмотренных настоящей главой производить согласно утвержденной смете социальных расходов.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ, НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ

В целях создания социальной защиты работников и неработающих пенсионеров

Работодатель и Профком договорились о следующих льготах:

8.1. В связи с достижением 50-летнего, 60-летнего юбилея и за безупречный труд работник награждается Почетной грамотой и денежным вознаграждением исходя из стажа работы на предприятии согласно "Положению о поощрении работников к юбилейным датам и за добросовестный труд".

8.2. Работникам, удостоенным звания "Почетный ветеран завода" в соответствии с "Положением о присвоении звания "Почетный ветеран завода" устанавливаются следующие льготы:

- дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск продолжительностью 3 дня;
- использование отпуска в любое удобное для него время.

8.3. Выплачивать поощрение за безупречную работу в связи с уходом на пенсию, согласно "Положению о поощрении работников к юбилейным датам и за добросовестный труд", действующему в Обществе.

8.4. При проведении Дня пожилых людей всем неработающим пенсионерам Общества выплачивается материальная помощь, согласно совместному постановлению администрации и профсоюзного комитета при наличии финансовых средств.

8.5. Работникам, имеющим детей до 14 лет включительно, состоящим в списочном составе Общества на 1 октября, выделять бесплатные новогодние подарки.

8.6. Для организации похорон работников и членов их семей (мать, отец, дети, жена, муж), а также неработающих пенсионеров, состоящих на учете в Обществе, Работодатель оказывает материальную помощь согласно "Положению о порядке оказания материальной помощи работникам и пенсионерам", действующему в Обществе.

8.7. При наличии прибыли оказывать адресную материальную помощь неработающим пенсионерам в соответствии с совместным постановлением администрации и профсоюзного комитета Общества, согласно "Положению о порядке оказания материальной помощи работникам и пенсионерам".

8.8. Распространить все льготы на работников штата Профсоюза. Выплаты осуществлять за счет сметы социальных расходов по согласованию с Генеральным директором ООО "УК ТАУ НефтеХим".

8.9. В непрерывный стаж работы, исчисляемый с целью получения поощрения, материальной помощи, иных льгот, предусмотренных настоящим разделом коллективного договора, включается время непрерывной работы в ЗАО "Каучук", ОАО "Синтез-Каучук", ОАО "СНХЗ", ООО "СНХЗ Финанс", ООО "КлинМастер", ООО "Нефтехимдиагностика", ООО "Химремонт", ООО "Нефтетранслогистика", ООО СП "Берёзка", ООО "ТрансКом", ООО "Защита", ООО "АйТи-Сервис".

8.10. Финансирование данного раздела производить согласно утверждённой смете социальных расходов.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

С целью закрепления социальных гарантий для молодых работников предприятия Работодатель и Профсоюз договорились о следующих льготах:

9.1. Уволенным в запас из рядов Вооруженных Сил РФ, призванные в период работы в Обществе, имеют преимущественное право при приёме на работу.

9.2. Оказывать единовременную материальную помощь при вступлении в брак впервые молодым работникам организации, при рождении ребенка, а также многодетным семьям и семьям, имеющим детей-инвалидов согласно "Положению о порядке оказания материальной помощи работникам и пенсионерам", действующему в Обществе.

9.3. Предоставлять работникам по согласованию с руководителями подразделений оплачиваемый отпуск - 1 день:

- в "День знаний" - 1 сентября, при наличии детей, учащихся 1-4 классов (одному из родителей);

- при выписке жены из роддома.

9.4. Предоставлять членам Совета молодежи 2 часа в неделю с сохранением средней заработной платы для выполнения своих общественных обязанностей.

9.5. Для проведения массовых мероприятий выделять денежные средства Совету молодежи согласно утвержденной смете социальных расходов.

10. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В деятельности работодателя и профсоюзного комитета политика и проблемы, связанные с охраной труда и здоровья, предупреждением производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работающих, являются приоритетными по отношению к производственной деятельности и основываются на реализации требований Трудового Кодекса РФ и постановлений правительства по вопросам охраны труда.

10.1. В целях дальнейшего улучшения состояния безопасности труда и охраны здоровья работающих работодатель обязуется:

10.1.1. Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Для реализации этих задач Работодатель обязуется осуществить ряд мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки выполнения, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в "Соглашении по охране труда".

10.1.2. Ежегодно ассигновать на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции. Использовать на эти цели дополнительные средства до 20% от суммы страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве, выделенные ФСС РФ в установленном порядке.

10.1.3. Утверждать по результатам СОУТ перечни производств, работ и профессий, на которые выдается бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание и молоко или другие равноценные пищевые продукты.

10.1.4. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение обязательных периодических медицинских осмотров, флюорографическое и психиатрическое обследование работников.

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований, а также в случае медицинских противопоказаний работодатель не допускает работника к выполнению трудовых обязанностей.

10.1.5. Согласно системе управления охраной труда и промышленной безопасностью, сводному плану работы по промышленной безопасности и охране труда производить комплексные обследования цехов и производственных подразделений.

10.1.6. Обеспечивать обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение всех видов инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

10.1.7. Обеспечивать работающих в соответствии с требованиями норм и условий труда спецодеждой, спецобувью и другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты. Организовать их приобретение, хранение, своевременную выдачу, стирку и ремонт, дезинфекцию и обезвреживание в соответствии с требованиями "Правил обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты".

Обеспечивать надлежащее хранение рабочей и личной одежды работников в бытовых помещениях Общества.

10.1.8. Обеспечивать структурные подразделения аптечками для оказания первой медицинской помощи, иметь в производственных подразделениях аварийный запас противогазов, спецобуви, спецодежды, других защитных средств и инструментов.

10.1.9. Обеспечить соответствие предъявляемым требованиям состояние санитарно-бытовых помещений, производить их своевременный и качественный ремонт. Обеспечивать условия для приема пищи на рабочих местах, где по условиям работы нельзя установить обеденный перерыв.

10.1.10. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы помимо предусмотренных по основной профессии, должны выдаваться в зависимости от выполняемой работы другие необходимые средства индивидуальной защиты.

10.1.11. Производить замену вышедшей преждевременно из строя спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

10.1.12. Работу по улучшению состояния условий и охраны труда проводить исходя из результатов СОУТ.

10.1.13. Обязательной СОУТ подлежат рабочие места после замены произ-

водственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

10.1.14. Обеспечивать со стороны страхователя соблюдение Федерального Закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

10.1.15. Обеспечивать содержание территории, проездов, пешеходных и проезжих дорог в удовлетворительном состоянии.

10.1.16. Создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями и другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст.370 ТК РФ), материально поощрять их по итогам работы за квартал (за 1 место – 3 человека; за 2 место – 3 человека; за 3 место – 3 человека;) на основании "Положения об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда".

10.1.17. Работодатель предоставляет отдельным работникам компенсацию на приобретение комплексных обедов. Компенсация предоставляется согласно "Положения о порядке предоставления работникам лечебно-профилактического питания, комплексных обедов и молока", действующему в Обществе.

10.2. Профсоюзный комитет обязан:

10.2.1. Обеспечивать выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении, оказывать необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с "Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда".

10.2.2. Постоянно осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

10.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением руководителями, специалистами, рабочими и служащими требований охраны труда, санитарных норм в бытовых помещениях.

10.2.4. Постоянно совершенствовать работу цеховых комиссий по охране труда, общественных уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в соответствии с требованиями ТК РФ.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

В условиях деятельности Работодатель признает необходимость Профсоюза как основной общественной организации, представляющей и защищающей интересы, права и социальные гарантии работников предприятия в рамках действующего законодательства, нормативных актов и настоящего коллективного договора.

Для обеспечения трудовых гарантий, правовой деятельности Профсоюза Работодатель обязуется:

11.1. Предоставлять в бесплатное пользование необходимое для их деятельности оборудованные помещения, средства связи, оргтехнику, обеспечить уборку помещений и охрану их, а также необходимыми помещениями для проведения конференций и собраний.

11.2. Работникам, избранным в профсоюзный комитет и освобожденным от основной работы, предоставлять прежнюю или равноценную работу на предприятии после окончания их полномочий с сохранением непрерывного стажа в организации, распространить все льготы, действующие на предприятии.

11.3. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, по согласованию в руководителем структурного подразделения, 2 часа в неделю с сохранением среднего заработка, которые могут использоваться частями в течение рабочей недели для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.4. Членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, освобождать от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, президиумов и т.д.) с сохранением средней зарплаты.

11.5. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой ст.81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

11.6. Производить в соответствии с личными заявлениями работников удержания из заработной платы и перечисление Профсоюзу профсоюзных взносов.

11.7. Удержанные профсоюзные членские взносы в установленном размере 1% (одного) с начисленных сумм заработка до удержания налогов, ежемесячно перечислять на расчетный счет Профсоюза.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор действует в течение трех лет с момента принятия. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами, заключившими договор, а также вышестоящими отраслевыми и территориальными профсоюзными органами и министерством труда РБ в лице уполномоченного органа.

12.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами в рамках действующего трудового законодательства.

12.3. Итоги выполнения коллективного договора подводятся два раза в год; за полугодие – на совместных заседаниях сторон с участием руководителей и профсоюзного актива структурных подразделений, за год – на конференции представителей работников Общества (ст.ст. 44, 51 ТК РФ).

12.4. Стороны проводят периодические совместные заседания для выработки взаимосогласованных совместных решений по различным вопросам, затрагивающим интересы сторон при реализации положений коллективного договора.

12.5. Стороны, заключившие настоящий договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств.

Виновные в невыполнении мероприятий договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

От Работодателя:

Генеральный директор
ОАО "Синтез-Каучук"

_____ Д.А. Жаворонков
"___" _____ 201__ г.

От Работников:

Председатель ППО "НефтеХим"

_____ И.Х. Зайнетдинов
"___" _____ 201__ г.

Генеральный директор
ОАО "СНХЗ"

_____ А.Г. Данилов
"___" _____ 201__ г.

Директор ООО "Химремонт"

_____ А.В. Асадуллин
"___" _____ 201__ г.

Согласовано:

Генеральный директор
ООО "УК ТАУ НефтеХим"

_____ М.Р. Гайфуллин
"___" _____ 201__ г.

Генеральный директор
ОАО "Синтез – Каучук"

Генеральный директор
ОАО "СНХЗ"

Директор ООО "Химремонт"

_____ Д.А. Жаворонков
"___" _____ 201__г.

_____ А.Г. Данилов
"___" _____ 201__г.

_____ А.В. Асадуллин
"___" _____ 201__г.

П О Л О Ж Е Н И Е

о поощрении работников к юбилейным датам и за добросовестный труд

1. Почетной грамотой Общества и денежной премией награждаются работники в связи с юбилейной датой – 50 и 60 лет за безупречный труд и активную общественную деятельность в зависимости от стажа работы на предприятии:

- при стаже до 5 лет – 1 000 рублей;
- при стаже от 5 до 15 лет 3 000 рублей;
- при стаже от 15 лет и выше 5 000 рублей.

2. В непрерывный стаж работы, дающий право на получение поощрения настоящего Положения включается время работы в ЗАО "Каучук", ОАО "Синтез-Каучук", ОАО "СНХЗ", ООО "СНХЗ Финанс", ООО "КлинМастер", ООО "Нефтехимдиагностика", ООО "Химремонт", ООО "Нефтетранслогистика", ООО СП "Берёзка", ООО "ТрансКом", ООО "Защита", ООО "АйТи-Сервис".

3. Поощрение производится при условии отсутствия действующего дисциплинарного взыскания.

4. Награждение работников производится Приказом Генерального директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. Для награждения работников администрация цеха, по согласованию с цеховым комитетом профсоюза, предоставляет в Службу управления персоналом и административного обеспечения ООО "УК ТАУ НефтеХим" ходатайство о поощрении и характеристику на награждаемого.

Генеральный директор
ОАО "Синтез – Каучук"

Генеральный директор
ОАО "СНХЗ"

Директор ООО "Химремонт"

_____ Д.А. Жаворонков

_____ А.Г. Данилов

_____ А.В. Асадуллин

"__" _____ 201__г.

"__" _____ 201__г.

"__" _____ 201__г.

П О Л О Ж Е Н И Е

о присвоении звания "Почетный ветеран завода"

Положение о присвоении звания "Почетный ветеран завода" (далее - Положение) вводится с целью поощрения работников Общества за добросовестный труд и особые трудовые заслуги.

Действие Положения распространяется на работников предприятия, имеющих звание "Ветеран труда".

Порядок присвоения звания "Почетный ветеран завода" следующий:

1. Звание "Почетный ветеран завода" присваивается работникам предприятия, безупречно и непрерывно проработавшим:

- мужчинам - не менее 25 лет;
- женщинам – не менее 20 лет.

2. В непрерывный стаж работы, дающей право на присвоение звания "Почетный ветеран завода" по настоящему Положению включается время работы в ЗАО "Каучук", ОАО "Синтез-Каучук", ОАО "СНХЗ", ООО "СНХЗ Финанс", ООО "КлинМастер", ООО "Нефтехимдиагностика", ООО "Химремонт", ООО "Нефтетранслогистика", ООО СП "Берёзка", ООО "ТрансКом", ООО "Защита", ООО "АйТи-Сервис".

3. Присвоение звания "Почетный ветеран завода" производится один раз в год к профессиональному празднику – Дню химика по представлению совместного решения администрации и ППО "НефтеХим".

4. Звание "Почетный ветеран завода" присваивается работникам при условии:

- выполнения установленных заданий при отличном качестве, при снижении себестоимости и улучшении качества продукции;
- проявлении творческой инициативы по выявлению и использованию резервов производства, улучшению технологии, экономии сырья и материалов, повышению производительности труда, активности в общественной жизни предприятия;
- добросовестного отношения к труду и бережного отношения к собственности предприятия;
- отсутствия взысканий за нарушения трудовой и производственной дисциплины;
- активного участия в наставнической деятельности.

5. Руководители подразделений совместно с цеховыми комитетами профсоюза представляют ППО "НефтеХим" ходатайство о присвоении звания "Почетный ветеран завода" с приложением соответствующей характеристики.

6. Работникам предприятия с присвоенным званием "Почетный ветеран завода" вручается:

- удостоверение "Почетный ветеран завода";
- лента с надписью "Почетный ветеран завода";
- денежная премия или памятный подарок.

7. Для работников, удостоенных звания "Почетный ветеран завода" устанавливаются следующие льготы:

- предоставление дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска продолжительностью 3 календарных дня,
- использование очередного отпуска допускается в любое удобное для него время.

Генеральный директор
ОАО "Синтез – Каучук"

Генеральный директор
ОАО "СНХЗ"

Директор ООО "Химремонт"

_____ Д.А. Жаворонков

_____ А.Г. Данилов

_____ А.В. Асадуллин

"__" _____ 201__г.

"__" _____ 201__г.

"__" _____ 201__г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам и пенсионерам

1. В целях социальной защиты работников и неработающих пенсионеров Общества предусматривается выплата материальной помощи:

№ п/п	Виды материальной помощи	Сумма материальной помощи, руб.
1.	Для организации похорон: - членов семьи работников, работающих в Обществе (муж, жена, дети, мать, отец). Помощь оказывается одному из работающих в Обществе; - неработающих пенсионеров, состоящих на учёте	3 500
2.	Для организации похорон работников, работающих в Обществе	13 200
3.	Молодым работникам, впервые создавшим семью, не имеющих действующих дисциплинарных взысканий	3 000
4.	При рождении ребенка каждому из работающих в Обществе родителей (мать, отец). При рождении 2-х и более детей материальная помощь выплачивается на каждого ребёнка.	2 500
5.	Многодетным семьям с тремя и более детьми в возрасте до 18 лет (1 раз в год, каждому из работников Общества)	2 500
6.	Семьям, имеющим детей-инвалидов (1 раз в год, каждому из родителей)	3 000
7.	Материальная помощь при наличии особых обстоятельств (утрате личного имущества в результате кражи, пожара, наводнения и др. стихийных бедствий, продолжительной и тяжёлой болезни работника (детей), заводским пенсионерам)	На основании решения Генерального директора

2. Для получения материальной помощи предоставляются следующие документы:

по п.п. 1, 2:

- заявление на имя Генерального директора;
- ходатайство администрации и профсоюзного комитета подразделения;

- копия свидетельства о смерти;
- копии документов, подтверждающих родство;
- копию социального номера (ИНН) – для неработающих в Обществе;
- копия паспорта - для неработающих в Обществе.

по п.3:

- заявление на имя Генерального директора;
- ходатайство администрации и профсоюзного комитета подразделения;
- копия свидетельства о браке.

по п.4:

- заявление на имя Генерального директора;
- ходатайство администрации и профсоюзного комитета подразделения;
- копия свидетельства о рождении;

по п.5:

- заявление на имя Генерального директора;
- ходатайство администрации и профсоюзного комитета подразделения;
- копии свидетельств о рождении детей.

по п.6:

- заявление на имя Генерального директора;
- ходатайство администрации и профсоюзного комитета подразделения;
- копия свидетельства о рождении ребёнка;
- справка медицинского учреждения, подтверждающая наличие инвалидности ребёнка.

по п.7:

- заявление на имя Генерального директора;
- ходатайство администрации и профсоюзного комитета подразделения;
- копия паспорта;
- подтверждающие документы из соответствующих административных, правоохранительных и др. органов.

3. Для выплаты материальной помощи по настоящему Положению издается приказ по Обществу.

4. Работникам предприятия, имеющим взыскания за нарушения трудовой дисциплины, материальная помощь не выплачивается.