

Представитель Работодателя -
Генеральный директор Управляющей
компании (осуществляющей
полномочия единоличного
исполнительного органа ОАО «УТГ-1»)
АО «Управляющая коммунальная
компания»



С.В. Годованец

« 25 »

2017 года

Представитель Работников -
Председатель Объединенной первичной
профсоюзной организации
(осуществляющей полномочия по
представлению прав и интересов
работников ОАО
«Уренгойтеплогенерация-1»)
АО «Управляющая коммунальная
компания»



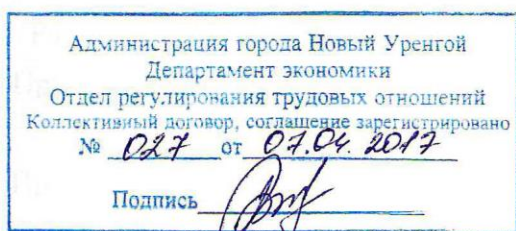
В. Бельц

« 25 »

2017 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Открытого акционерного общества «Уренгойтеплогенерация-1» на 2015 - 2018 годы



Принят решением Комиссии по
регулированию социально-трудовых
отношений
ОАО «Уренгойтеплогенерация-1»

Протокол № 1
от « 25 » января 2017 г.

Дата вступления в силу:
« 25 » января 2017 г.

Срок действия:
05.12.2015 - 04.12.2018 гг.

г. Новый Уренгой
2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Действие Коллективного договора.....	5
Раздел 3. Обязательства Сторон.....	6
Раздел 4. Трудовые отношения, гарантии занятости, переподготовка и повышение квалификации.....	10
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.....	14
Раздел 6. Нормирование и оплата труда.....	19
Раздел 7. Льготы, гарантии и компенсации	20
Раздел 7.1. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно Работникам ОАО «Уренгойтеплогенерация-1».....	24
Раздел 7.2. Оплата путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление Работников и членов их семей.....	29
Раздел 8. Охрана труда, пожарная и промышленная безопасность.....	39
Раздел 9. Работа с молодежью. Культурно-воспитательная и спортивно-массовая работа среди Работников Общества и членов их семей.....	42
Раздел 9.1. Порядок использования денежных средств, отчисляемых первичной профсоюзной организации на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу.....	43
Раздел 10. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и прав ее членов	45
Раздел 11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность Сторон за неисполнение обязательств.....	47
Раздел 12. Подписи Сторон.....	49
Приложение № 1. Состав Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ОАО «Уренгойтеплогенерация-1».....	50
Приложение № 2. Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда Работников ОАО «Уренгойтеплогенерация-1», работа в которых дает право на дополнительный отпуск.....	51
Приложение № 3. Перечень должностей ОАО «Уренгойтеплогенерация-1», дающих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.....	52

Открытое акционерное общество «Уренгойтеплогенерация-1» (УТГ-1), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице своего представителя - Генерального директора Управляющей компании (осуществляющей полномочия единоличного исполнительного органа ОАО УТГ-1), Акционерное общество «Управляющая коммунальная компания», Годованец Сергея Викторовича, действующего на основании ФЗ РФ «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 № 208-ФЗ, договора № 6 на осуществление полномочий единоличного исполнительного органа ОАО «Уренгойтеплогенерация-1» от 29.09.2008 г., утвержденного распоряжением № 52-р от 29.09.2008 г. Департамента недвижимости МО г. Новый Уренгой, и Устава ОАО Уренгойтеплогенерация-1» (далее - Общество), с одной стороны, и

Работники Открытого акционерного общества «Уренгойтеплогенерация-1», именуемые в дальнейшем «Работники», в лице своего представителя - председателя Объединенной первичной профсоюзной организации АО «Управляющая коммунальная компания» (осуществляющей полномочия по представлению прав и интересов Работников ОАО «Уренгойтеплогенерация-1») Бельц Светланы Викторовны, действующей на основании Устава, с другой стороны,

вместе именуемые «Стороны», руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12 января 1996 года (в ред. Федерального закона от 09.05.2005 № 45-ФЗ), заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе на основе согласования взаимных интересов Сторон, заключаемым Работниками и Работодателем в лице уполномоченных ими представителей и устанавливающим взаимные обязательства между ними.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора выступают обязательства Сторон в рамках трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений по вопросам:

- занятости и условий высвобождения Работников, переподготовки и повышения квалификации;
- нормирования и оплаты труда Работников;
- рабочего времени и времени отдыха Работников, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшения условий труда Работников;
- выплаты пособий, компенсаций;
- предоставления гарантий и льгот Работникам;
- охраны труда Работников, пожарной и промышленной безопасности;

- работы с молодежью, культурно-воспитательной и спортивно-массовой работы среди Работников Общества и членов их семей;
- оздоровления и отдыха Работников и членов их семей;
- празднование Дня работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства, Дня энергетика;
- контроля за выполнением Коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, информирования Работников о выполнении Коллективного договора; ответственности Сторон;
- обеспечения деятельности представителей Работников (первичной профсоюзной организации);
- другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Целями заключения Коллективного договора являются:

- достижение оптимального согласования интересов Сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в рамках социального партнерства;
- договорное регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- определение взаимных обязательств Сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в рамках социального партнерства;
- создание благоприятных условий труда и успешности деятельности Общества;
- предоставление Работникам с учетом экономических возможностей Работодателя гарантий, льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Коллективный договор разработан и заключен Сторонами на основе принципов соблюдения действующего законодательства, равноправия Сторон, уважения и учета интересов Сторон, свободы выбора вопросов, подлежащих включению в Коллективный договор, добровольности принятия Сторонами на себя обязательств и реальности их обеспечения.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Общества, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Обществе могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.7. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его соблюдать.

1.8. Коллективный договор утверждается конференцией Работников Общества и подписывается со стороны Работников председателем Объединенной первичной профсоюзной организации и членами Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОАО «Уренгойтеплогенерация-1» (приложение № 1 к настоящему Коллективному договору).

Раздел 2. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Коллективный договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания уполномоченными представителями сторон.

Стороны пришли к соглашению распространить действие настоящего Коллективного договора на отношения Сторон с 05 декабря 2015 г.

2.2. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Такое продление осуществляется по соглашению Сторон путем проведения коллективных переговоров.

2.3. Коллективный договор действует в пределах Общества. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Общества независимо от членства в первичной профсоюзной организации, а также независимо от времени вступления в трудовые отношения с Работодателем.

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Общества; реорганизации Общества в форме преобразования; расторжения договора на осуществление полномочий единоличного исполнительного органа ОАО «Уренгойтеплогенерация-1».

2.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Общества Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

2.9. Ни одна из Сторон, заключившая Коллективный договор, не может в одностороннем порядке в течение установленного срока его действия прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны признают, что при решении вопросов в рамках Коллективного договора следует избегать конфронтационной тактики, и пришли к соглашению, что в период действия настоящего Коллективного договора и при условии его своевременного и полного выполнения не образуются трудовые конфликты, направленные на перерыв в работе во вред Обществу.

В случае возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров по выполнению обязательств Стороны обязуются соблюдать порядок их разрешения, установленный действующим законодательством, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликта.

2.10. В течение срока действия Коллективного договора при выполнении Работодателем принятых на себя обязательств первичная профсоюзная организация не выступает инициатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм Коллективного договора.

2.11. Изменение и дополнение Коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Сторон в следующем порядке.

Изменения и дополнения к Коллективному договору:

- разрабатываются Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений ОАО «Уренгойтеплогенерация-1» (в том же составе, что и при разработке Коллективного договора);
- оформляются в виде приложений к Коллективному договору и должны определять порядок и сроки введения их в действие;
- подписываются членами Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОАО «Уренгойтеплогенерация-1», председателем первичной профсоюзной организации, руководителем Общества (Генеральным директором АО «Управляющая коммунальная компания»);
- подлежат уведомительной регистрации.

Раздел 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

3.1. Стороны обязуются:

3.1.1. Сотрудничать на принципах социального партнерства и уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдать действующее законодательство и условия настоящего Коллективного договора;

3.1.2. Вносить предложения по улучшению и защите социально-трудовых прав Работников в порядке, установленном действующим законодательством;

3.1.3. Обеспечивать предоставление установленных действующим законодательством, настоящим Коллективным договором социальных, трудовых и иных льгот и гарантий Работникам, членам их семей;

3.1.4. Обеспечить потребителям муниципального образования город Новый Уренгой предоставление услуг в сфере теплоснабжения, предусмотренных заключенными договорами и планами социально-экономического развития Общества, утвержденными Работодателем;

3.1.5. За счет предоставления потребителям муниципального образования город Новый Уренгой услуг в сфере теплоснабжения в

соответствии с действующим законодательством РФ, недопущения превышения сметы затрат на производство обеспечить стабильное финансовое положение, научно-техническое и производственное развитие Общества и социальное развитие коллектива;

3.1.6. Развивать техническое творчество, рационализаторскую и изобретательную работу, обеспечив внедрение в производство экономически и технологически выгодных для Общества рационализаторских предложений;

3.1.7. Обеспечить рост производительности труда, улучшение качества продукции, экономию материальных и топливно-энергетических ресурсов.

3.2. Работодатель имеет право:

3.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

3.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.2.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

3.2.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей, условий заключенных с ними трудовых договоров, в том числе иных заключенных с ними договоров, предусмотренных действующим законодательством РФ либо не предусмотренных им, но при этом не противоречащих ему, бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

3.2.5. Требовать от Работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка для работников ОАО «Уренгойтеплогенерация-1»;

3.2.6. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

3.2.7. Принимать локальные нормативные акты;

3.2.8. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников Общества в соответствии с установленными нормами и требованиями;

3.2.9. Создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.3.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.3.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

3.3.5. Обеспечивать Работников равной оплатой за труд равной квалификации;

3.3.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам ОАО «Уренгойтеплогенерация-1» заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка для Работников ОАО «Уренгойтеплогенерация-1», трудовыми договорами и другими утвержденными локальными нормативными актами, по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

3.3.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

3.3.8. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

3.3.9. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.3.10. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.3.11. Рассматривать представления первичной профсоюзной организации, иных представителей Работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

3.3.12. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Обществом в предусмотренных Трудовым кодексом (статья 53), иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

3.3.13. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.3.14. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.3.15. 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 правовыми актами;

3.3.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.4. Работники имеют право на:

3.4.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

3.4.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.4.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

3.4.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.4.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.4.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.4.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами и другими утвержденными локальными нормативными актами, по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

3.4.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.4.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

3.4.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

3.4.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.4.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами и другими утвержденными локальными нормативными актами, по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

3.4.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами и другими утвержденными локальными нормативными актами, по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

3.4.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.5. Работники обязуются:

3.5.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, в том числе иными заключенными с ними договорами, предусмотренными действующим законодательством либо не предусмотренными им, но при этом не противоречащими ему, а также иными локальными нормативными актами;

3.5.2. Содействовать повышению эффективности деятельности Общества;

3.5.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка для Работников ОАО «Уренгойтеплогенерация-1»;

3.5.4. Соблюдать трудовую дисциплину;

3.5.5. Выполнять установленные нормы труда;

3.5.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда согласно ст. 214 ТК РФ;

3.5.7. 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;

3.5.8. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

3.5.9. Принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов, а также отказаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем условий Коллективного договора.

Раздел 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Общество оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора определяется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

4.2. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается, в случаях когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

4.3. Обязательными для включения в трудовой договор являются сведения и условия, предусмотренные частями 1 и 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ.

4.4. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- условия об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) рабочего места;
- условия об испытании;
- условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- условия об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя;
- условия о видах и условиях дополнительного страхования Работника;
- условия об улучшении социально-бытовых условий Работника и членов его семьи;
- условия об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- иные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с действующим законодательством, локальными нормативными актами.

4.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от

Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

4.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

4.7. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу, и перевод считается постоянным.

4.8. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 статьи 72.2 Трудового кодекса РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника.

При переводах, осуществляемых в указанных случаях, оплата труда Работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.9. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Работодатель обязуется осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников Общества по профессиям, требующим аттестации и обязательного получения документа о повышении квалификации для допуска к работе, в соответствии с планом и согласно поданным заявкам и заключенным с учебными заведениями договорам за счет средств Общества при их наличии. Работодатель обязуется проводить политику занятости Работников в соответствии с законодательством о занятости населения в Российской Федерации.

4.10. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности или штата Работников Общества и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса в письменной форме сообщать об этом первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление о сокращении численности или штата Работников Общества и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса должно содержать проекты приказа (распоряжения) Работодателя, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, варианты возможного трудоустройства.

Критерии массового увольнения определяются в соответствии с Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Совета Министров - правительства РФ от 05.02.1993 № 99.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.11. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, трудовой договор с которыми прекращается по невиновным основаниям.

4.12. Работодатель обязуется при проведении мероприятий по сокращению численности или штата содействовать досрочному назначению пенсии сокращенным Работникам предпенсионного возраста (за два года до достижения ими пенсионного возраста) с их согласия.

4.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также:

а) лица, имеющие 3 (трех) и более детей;

б) лица, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (пункт 10 статьи 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ);

в) лица, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (подпункт 7 части 1 статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1);

г) Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы (пункт 1 статьи 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1);

д) изобретатели (пункт 5 статьи 35 Закона СССР от 31.05.1991 № 2213-1).

4.14. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (не менее 8 (восьми) часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.15. При появлении новых рабочих мест в Обществе, в том числе и на определенный срок (временного характера), Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу лицам, ранее уволенным из данного Общества по невиновным основаниям.

4.16. Работодатель обязуется содействовать Работнику, желающему пройти переобучение или приобрести другую профессию и (или) специальность, в которых у Работодателя имеется производственная необходимость, в том числе путем оплаты обучения.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для Работников ОАО «Уренгойтеплогенерация-1» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Рабочее время регулируется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства и Коллективного договора.

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

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для Работников в случаях, предусмотренных статьей 92 Трудового кодекса. При сокращенной продолжительности рабочего времени заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.5. В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя) устанавливается Работодателем по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет;

- Работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.8. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.9. Когда по условиям производства (работы) в Обществе в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

5.10. Режим рабочего времени и отдыха Работникам устанавливается Работодателем в соответствии с характером производства, спецификой, условиями труда и необходимостью нормального функционирования и взаимодействия всех звеньев производства Общества. Режим рабочего времени и отдыха фиксируется Правилами внутреннего трудового распорядка для Работников ОАО «Уренгойтеплогенерация-1» и графиками сменности.

5.11. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и

максимальным пределом не ограничивается. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.15. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

5.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.17. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до 18-ти лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.18. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

5.20. Работодатель предоставляет отпуск в удобное для них время следующим категориям Работников по их желанию:

- одиноким родителям, женам военнослужащих срочной службы, воспитывающим детей в возрасте до 14-ти лет;
- инвалидам I и II групп;
- Работникам моложе 18-ти лет;
- участникам боевых действий;
- участникам ликвидации Чернобыльской аварии и приравненным к ним лицам;
- реабилитированным лицам и лицам, признанным пострадавшими от политических репрессий;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Предоставление отпусков данным категориям Работников учитывается при составлении графика отпусков.

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

5.22. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; Работникам, имеющим особый характер работы; Работникам с ненормированным рабочим днем; Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и другими утвержденными по согласованию с первичной профсоюзной организацией локальными нормативными актами.

5.23. В соответствии с действующим законодательством Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;
- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, определяемых согласно Перечню профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (приложение № 2);
- Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью от 3 (трех) до 15-ти календарных дней (приложение № 3);
- участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС и приравненным к ним лицам - продолжительностью 14 календарных дней;
- подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне - продолжительностью 14 календарных дней.

5.24. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника и с разрешения Работодателя может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или при переносе ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией:

- ежегодного основного оплачиваемого отпуска (28 календарных дней);
- ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам;
- ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам в возрасте до 18-ти лет;

- ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

Замена вышеуказанных ежегодного основного отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией возможна лишь в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении в соответствии со статьей 127 Трудового кодекса РФ.

5.25. Работодатель на основании письменного заявления Работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35-ти календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14-ти календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14-ти календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60-ти календарных дней в году;

- Работникам в случае рождения ребенка - до 5 (пяти) календарных дней;

- Работникам в случае регистрации брака - до 5 (пяти) календарных дней;

- Работникам в случае регистрации брака ребенка - 2 (два) календарных дня;

- Работникам в случае проводов сына на срочную военную службу в ряды Вооруженных сил Российской Федерации - 1 (один) календарный день;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и другими утвержденными по согласованию с первичной профсоюзной организацией локальными нормативными актами.

5.26. Работодатель обязуется предоставлять Работникам на основании их письменного заявления дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (исчисленного в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса) в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей Работника - 3 (три) календарных дня.

Дополнительно к 3 (трем) календарным дням отпуска с сохранением заработной платы в вышеуказанном случае по желанию Работника (на основании его письменного заявления) ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы - 2 (два) календарных дня.

В случае если Работник выезжает к месту захоронения на расстояние более 500 км от места жительства, по заявлению Работника Работодатель

может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы - до 6 (шести) календарных дней.

При предоставлении Работнику неоплачиваемого отпуска без сохранения заработной платы в связи с тяжелым состоянием перечисленных выше родственников и в случае если в период этого отпуска наступила их смерть, отпуск переоформляется в соответствии с данным пунктом.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику, в случае если Работник не находится в ежегодном основном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске или отпуске без сохранения заработной платы.

5.27. Работникам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- по болезни без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, - 3 (три) календарных дня в течение календарного года;

- по семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам - продолжительностью, определенной по соглашению между Работником и Работодателем.

5.28. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера, имеющему ребенка в возрасте до 16-ти лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Раздел 6. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата Работникам устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда.

6.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются Положением об оплате труда Общества в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Положение об оплате труда Общества, устанавливающее системы оплаты труда, принимается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

6.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.5. Условия оплаты труда, определенные локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Раздел 7. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Для обеспечения социальной защищенности Работников, членов их семей Работодателем предоставляются следующие социальные льготы, гарантии и компенсации, если иное не установлено трудовым договором.

7.1. Работодатель обеспечивает проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их профессионального долголетия, в том числе обязательные предварительные, периодические и внеочередные медицинские осмотры Работников, предусмотренные действующим законодательством.

7.2. В особых случаях, при длительных (более 2 (двух) месяцев болезни) и (или) тяжелых заболеваниях Работников Работодатель вправе на основании заявления Работника, с учетом мнения первичной профсоюзной организации производить доплату сверх максимального размера пособия по временной нетрудоспособности, установленного действующим законодательством Российской Федерации. Размер доплаты определяется как разница между средней заработной платой Работника, определенной в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и максимальным размером пособия по временной нетрудоспособности, установленным действующим законодательством.

Доплата к пособию по беременности и родам может производиться в вышеуказанном случае не более чем за 4,5 месяца.

7.3. Работодатель обязуется ежегодно заключать договор добровольного медицинского страхования, предусматривающий оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных Работников Общества в размере до 6% от суммы расходов на оплату труда в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

7.4. За высокие достижения в труде и или при успешном выполнении важных заданий Работники поощряются премиями и награждаются грамотами.

7.5. Работникам, получившим в период работы на предприятии звание «Ветеран труда» и «Ветеран ЯНАО», выплачивается единовременное вознаграждение в размере 10000 рублей.

7.6. Юбилеям (на 50-, 55-, 60-летие и далее) выплачивается вознаграждение в размере 10000 рублей.

7.7. При увольнении Работника в связи с уходом на пенсию впервые и при стаже работы в системе коммунального хозяйства не менее 5 (пяти) лет ему выплачивается материальная помощь в размере трехкратной

среднемесячной заработной платы по согласованию с Работодателем, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7.8. По заявлению Работников (кроме Работников, работающих по совместительству, временных и сезонных Работников) Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации оказывается материальная помощь в размере:

а) двух минимальных тарифных ставок (один раз в течение календарного года):

- работающим ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам (инвалидам) боевых действий - на основании удостоверения установленного образца для каждой категории ветеранов;

- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненным к ним лицам, имеющим удостоверение установленного образца;

б) 30000 рублей в случае пожара, иного стихийного бедствия, кражи домашнего имущества и т.п. - на основании подтверждающих документов:

- в случае пожара - акта о пожаре, составленного органами пожарной охраны и жилищно-эксплуатационной организации по месту жительства;

- в случае кражи домашнего имущества и т.п. - документа, подтверждающего факт кражи и размер ущерба;

- в случае иного стихийного бедствия - документа, выданного уполномоченным органом.

7.9. В случае смерти Работника родственнику умершего гарантируется оказание материальной помощи путем оплаты стоимости услуг по погребению, входящих в гарантированный перечень согласно Федеральному закону от 12 января 1996 г. № 8-ФЗ «О похоронном деле и погребении», либо выплаты социального пособия на погребение.

Оплата стоимости ритуальных услуг по погребению производится за счет средств Работодателя или возмещается Работодателем родственнику умершего Работника на основании его заявления.

7.10. Родственнику умершего Работника помимо оплаты услуг по погребению выплачивается материальная помощь в размере 10000 рублей.

7.11. Родственнику умершего Работника компенсируются расходы по доставке тела умершего (груз 200) к месту похорон, расходы по проезду до места захоронения и обратно в пределах территории Российской Федерации.

7.12. Работодатель оказывает материальную помощь Работнику в случае смерти его близких родственников (супруг, супруга, дети, мать, отец) в размере 15000 рублей.

7.13. Работникам, уходящим в очередной отпуск, выплачивается одновременно с начислением отпускных материальная помощь в размере 5000 рублей один раз в год.

7.14. Работнику, впервые вступившему в брак (по его заявлению и при представлении копии свидетельства о браке), выплачивается

материальная помощь в размере одной минимальной тарифной ставки (на дату вступления в брак).

В случае если оба супруга работают в Обществе, то указанная льгота предоставляется каждому из супругов.

7.15. Одному из родителей - Работнику Общества при рождении ребенка (по его заявлению и при представлении копии свидетельства о рождении) выплачивается материальная помощь в размере 10000 рублей.

В случае рождения двоих и более детей материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

7.16. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 года и по достижении им возраста 3 (трех) лет в размере 5000 рублей ежемесячно.

7.17. В случае направления Работника в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 700 рублей за каждый день, а расходы по проезду и найму жилого помещения возмещаются по фактически предъявленным документам. Также при направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

7.18. Налогообложение сумм, выплачиваемых Работнику Работодателем в виде материальной помощи, единовременных награждений, производится согласно установленным действующим законодательством РФ законодательным актам субъектов Российской Федерации.

7.19. Работники Общества имеют право на оплату один раз в два года за счет средств Работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно определяются разделом 7.1 «Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно Работникам ОАО «Уренгойтеплогенерация-1».

7.20. Работникам, имеющим стаж работы в районах Крайнего Севера не менее 10 (десяти) лет и выезжающим из Нового Уренгоя к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением случаев увольнения Работника за виновные действия, а также членам семьи Работника в случае его смерти оплачивается стоимость провоза багажа (за исключением суммы страховки за заявленную грузоотправителем ценность перевозимого имущества) из расчета не свыше 5 (пяти) тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше 25000 рублей с представлением подтверждающих документов.

7.21. Оплата расходов по доставке грузов производится при представлении:

- квитанции к приходному кассовому ордеру об оплате услуг и иных документов.

Возмещение расходов производится при отправке имущества в срок не позднее одного года после увольнения.

7.22. Оплата путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление Работников и членов их семей производится в соответствии с действующим законодательством и разделом 7.2 «Оплата путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление Работников и членов их семей».

7.23. Работодатель оплачивает проезд детей в оздоровительный лагерь ж.-д. транспортом организованной группой по предоставленной путевке от предприятия.

7.24. Работодатель содействует Работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

Работодатель предоставляет Работникам дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и отпуска без сохранения заработной платы Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях. Один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно любым видом транспорта (воздушным экономическим классом) в соответствии со статьями 173 - 176 Трудового кодекса.

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, предоставляются только в том случае, если образование соответствующего уровня (начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное) получается Работниками впервые.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору Работника).

7.25. Работодатель приобретает для детей работников Общества возрастом до 16-ти лет новогодние подарки.

7.26. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам и в других случаях по заявлению Работника с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7.27. Работодатель предоставляет 4 (четыре) дополнительных выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18-ти лет). Оплата каждого дополнительного дня производится в размере дневного заработка.

7.28. Работодатель сохраняет право на поступление на работу в Общество в течение трёх месяцев после окончания срока службы за

Работниками, работавшими в Обществе до призыва на военную службу, и выплачивает им при поступлении на работу в Общество по их заявлению единовременное пособие в размере одной минимальной тарифной ставки. В случае увольнения Работника из Общества в течение 1 (одного) года с момента поступления на работу по окончании срока службы произведенная единовременная выплата пособия в размере одной минимальной тарифной ставки удерживается Работодателем из заработной платы Работника.

Раздел 7.1. ОПЛАТА СТОИМОСТИ ПРОЕЗДА К МЕСТУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОТПУСКА И ОБРАТНО РАБОТНИКАМ ОАО «УРЕНГОЙТЕПЛОГЕНЕРАЦИЯ-1»

7.1.1. Работникам один раз в два года за счет Работодателя компенсируются расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа (далее - стоимость проезда) кратчайшим путем к месту использования отпуска в пределах РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), без ограничения времени пребывания в промежуточных пунктах маршрута следования до места отдыха и обратно.

По желанию Работника и согласованию с Работодателем вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок не более чем 3 (три) календарных дня.

7.1.2. Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Обществе.

Исчисление двухлетнего стажа для получения льготы, указанной п. 7.1.1 настоящего раздела, не прерывается при стаже Работника в ОАО УТГ-1 и иных управляемых АО «Управляющая коммунальная компания» Обществах.

Работники, имеющие право на компенсацию расходов по оплате проезда к месту отпуска и обратно, могут воспользоваться правом на компенсацию при выезде в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребенком и без сохранения заработной платы, предусмотренной Трудовым кодексом РФ. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет засчитывается в стаж работы при предоставлении компенсации по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно.

7.1.3. Выплаты, указанные в п. 7.1.1 настоящего раздела, являются целевыми и не суммируются, в случае когда Работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

7.1.4. Оплата стоимости проезда Работнику и нетрудоспособным членам его семьи, находящимся на его иждивении, производится перед отъездом Работника в отпуск по заявлению Работника не позднее чем за три дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда.

7.1.5. Окончательный расчет по оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится с Работником по возвращении его и неработающих членов его семьи из отпуска на основании представленных именных проездных документов (билетов) или других документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности - в течение 3 (трех) рабочих дней.

7.1.6. Работодатель компенсирует Работнику стоимость проезда кратчайшим путем по всем пунктам следования без ограничения времени пребывания в промежуточных пунктах маршрута следования до места отдыха и обратно.

7.1.7. Когда Работник использует отпуск, путешествуя по туристической путевке, стоимость проезда оплачивается до начального пункта маршрута, указанного в путевке, и обратно из конечного пункта.

7.1.8. Расходы Работника, связанные с оказанием платных услуг за приобретение проездных документов (билетов), представление справок и (или) отметок, упоминаемых в настоящем разделе, добровольное страхование как пассажира, не компенсируются.

7.1.9. При проведении отпуска в составе группы, включая туристические поездки, и отсутствии именного проездного документа (билета), когда стоимость проезда включена в общую стоимость проезда группы или включена в стоимость туристической поездки, стоимость проезда компенсируется на основании справки, выданной организацией, организовавшей поездку указанной группы, о стоимости проезда конкретного лица, включенного в общую стоимость проезда группы, либо туристической фирмой, продавшей путевку, о стоимости проезда в общей стоимости туристической путевки.

7.1.10. Работодатель в том же порядке компенсирует расходы на оплату стоимости проезда к месту проведения отдыха и обратно и провоза багажа проживающим в районе Крайнего Севера нетрудоспособным членам семьи Работника, находящимся на длительном или постоянном материальном или денежном обеспечении со стороны Работника (иждивении), независимо от времени и места использования отпуска Работником.

Членами семьи Работника, находящимися на его иждивении, признаются: жена, муж, дети до 18-ти лет, а также студенты до 24-х лет, обучающиеся на очной форме на территории ЯНАО, дети-инвалиды.

Статус нетрудоспособного члена семьи Работника, находящегося на его иждивении, подтверждается следующими документами:

- жена, муж - свидетельство о заключении брака, статус неработающего члена семьи подтверждается заверенной копией трудовой книжки (в случае ее отсутствия - справкой из службы занятости о том, что он зарегистрирован в качестве безработного);
- дети до 18-ти лет - свидетельство о рождении;
- студенты до 24-х лет - паспорт (для определения возраста); справка из учебного заведения, подтверждающая обучение по очной форме;

- члены семьи - инвалиды 1, 2, 3 групп: жена, муж, дети, в том числе дети старше 18-летнего возраста, если они до достижения возраста 18-ти лет стали инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности; свидетельство о браке; свидетельство о рождении; документ, подтверждающий факт нахождения на инвалидности, нетрудоспособности.

Иждивенцами не являются временно безработные трудоспособные члены семьи.

Особенности компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно железнодорожным транспортом

7.1.11. При проезде кратчайшим путем к месту использования отпуска и обратно железнодорожным транспортом расходы компенсируются исходя из фактической стоимости проезда согласно проездному документу в общем, купейном либо плацкартном вагонах, за исключением спального вагона-класса СВ.

7.1.12. При проведении отпуска за пределами РФ компенсируются расходы по проезду до ближайшей к государственной границе РФ железнодорожной станции и обратно на основании представленной справки железнодорожной кассы о стоимости такого проезда с учетом ограничений, предусмотренных настоящим разделом.

7.1.13. При отсутствии именных проездных документов (билетов), но при наличии документов, подтверждающих место проведения отпуска, расходы по проезду к месту использования отпуска (отдыха) и обратно компенсируются по стоимости проезда кратчайшим путем в плацкартном вагоне без доплаты за скорость на основании справки о его стоимости, выданной железнодорожной кассой.

Особенности компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно воздушным транспортом

7.1.14. При использовании для проезда кратчайшим путем к месту проведения отпуска и обратно воздушного транспорта расходы компенсируются, исходя из фактической стоимости именного проездного документа (билета) по перелету в салоне экономического класса.

7.1.15. При проведении отпуска за пределами РФ расходы компенсируются до пункта пропуска через государственную границу РФ и обратно, исходя из фактической стоимости именного проездного документа (билета) по перелету в салоне экономического класса.

Особенности компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно автотранспортом общего пользования (кроме такси)

7.1.16. При использовании для проезда кратчайшим путем к месту проведения отпуска и обратно автотранспортных средств общего пользования (автобусов всех типов) междугородного и пригородного сообщений, а также в случае проезда указанным видом транспорта при следовании к месту проведения отпуска и обратно к пунктам отправления или пунктам авиационного, железнодорожного, водного транспорта, расположенным вне населенного пункта, являющегося местом жительства Работника (неработающих членов его семьи) или местом проведения отпуска, расходы, связанные с проездом, компенсируются исходя из фактической стоимости проезда в автобусах всех типов.

7.1.17. При непредставлении проездных документов (билетов) или представлении их без указания стоимости проезда расходы, связанные с проездом, компенсируются на основании справок, выданных автобусными кассами, о стоимости такого проезда в автобусе общего типа. В случае непредставления проездных билетов Работник обязан к вышеуказанным справкам представить официальные документы, подтверждающие фактическое приобретение билетов либо фактическое использование данного вида транспорта. Сумма компенсации включается в совокупный доход Работника и облагается НДФЛ.

Особенности компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно личным автотранспортом

7.1.18. Под личным автотранспортом понимаются автотранспортные средства, находящиеся в личной (совместной) собственности Работника или управляемые Работником (членом его семьи) на основании выданной собственником нотариально удостоверенной доверенности.

7.1.19. Компенсация расходов по проезду на личном автотранспорте производится при представлении Работником в бухгалтерию Общества следующих документов:

- маршрутного листа с отметкой в пункте проведения отпуска и отметкой отдела кадров предприятия;
- чеков КKM (с отметкой, печатью АЗС);
- справки о среднем расходе топлива;
- ксерокопии паспорта транспортных средств.

7.1.20. Оплата стоимости проезда производится только одному Работнику независимо от количества членов семьи, использовавших личный транспорт.

7.1.21. Компенсации подлежат стоимость израсходованного топлива при проезде по кратчайшему расстоянию от пункта выезда до пункта прибытия, а также расходы по транспортировке автотранспортного средства водным транспортом (паромом) на промежутке следования от пункта выезда до пункта назначения при отсутствии автодорог.

Размер компенсации, связанной с расходом топлива, определяется по маршруту следования и подтверждается чеками с АЗС, датированными не ранее даты выезда и не позднее даты прибытия в пункт назначения. Расходы на транспортировку автотранспорта водным сообщением (паромом) - соответствующим билетом и кассовым чеком.

Количество израсходованного топлива, подлежащее компенсации, не может превышать расчетного, определяемого для конкретного автомобиля. Расчет производится на основании документов, указанных в п. 7.1.19 настоящего раздела. Выплаты производятся бухгалтерией АО УКК на основании расчетов, выполненных уполномоченными на это должностными лицами, назначенными приказом по организации.

7.1.22. Сборы за проезд по платным автотрассам компенсации не подлежат.

7.1.23. При проведении отпуска за пределами РФ расходы компенсируются по проезду до пункта пропуска через государственную границу РФ и обратно.

Компенсация расходов по проезду к месту проведения отпуска и обратно при утере проездных документов

7.1.24. При непредставлении именных проездных документов (билетов) местонахождение Работника в период отпуска подтверждается справкой о временной регистрации, выданной органами внутренних дел, осуществляющими регистрацию граждан, а в случае краткосрочного пребывания, в течение которого не требуется регистрация, отпускного удостоверения или справки с отметкой о месте пребывания в период нахождения в отпуске, заверенных печатью органов местного самоуправления.

7.1.25. Компенсация расходов по проезду при утере проездных документов производится на усмотрение Работодателя.

7.1.26. Работник в 3-дневный срок по возвращении из отпуска письменно обращается к Работодателю с просьбой о компенсации расходов на проезд, указав обстоятельства и причины утери проездных документов.

7.1.27. При принятии Работодателем положительного решения Работнику и членам его семьи стоимость проезда компенсируется по железнодорожному тарифу в плацкартном вагоне.

7.1.28. Работник представляет в бухгалтерию вместе с заявлением следующие документы:

- авансовый отчет;

- справку транспортного агентства о железнодорожном тарифе до пункта проведения отпуска.

7.1.29. Сумма компенсации стоимости проезда включается в совокупный доход Работника и облагается налогом на доходы физических лиц.

Особенности компенсации расходов на оплату стоимости проезда в Республику Крым к месту использования отпуска и обратно

7.1.30. При проведении отпуска в Республике Крым компенсируются фактически понесенные расходы по оплате стоимости проезда к месту использования отпуска в Республике Крым и обратно помимо вышеуказанных расходов по проезду пассажиров, багажа, транспортного средства водным транспортном (паромом) на основании подтверждающих платежных документов.

7.1.31. При отсутствии именных проездных документов (билетов), но при наличии документов, подтверждающих место проведения отпуска, расходы по проезду к месту использования отпуска (отдыха) и обратно водным транспортом компенсируются по стоимости проезда пассажира, транспортного средства на основании справки о его стоимости, выданной портовой кассой.

Раздел 7.2. ОПЛАТА ПУТЕВОК НА САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

7.2.1. В зависимости от назначения путевки подразделяются на следующие виды:

- в целях лечения заболеваний;
- в целях оздоровления;
- в целях санаторного долечивания;
- в целях профилактики заболеваний;
- детские;
- иные.

7.2.2. Санаторно-курортная путевка - это документ строгой отчетности, который выражает стоимость услуг, оказываемых санаторно-курортными и оздоровительными учреждениями, учреждениями отдыха, и включает комплекс услуг (проживание, питание, медицинские и оздоровительные услуги).

Санаторно-курортной путевкой оформляется заключение договора возмездного оказания услуг санаторно-курортным или оздоровительным учреждением.

7.2.3. Путевки для Работников и членов их семей могут приобретаться за счет:

- средств Фонда социального страхования Российской Федерации;
- средств Общества, направленных на добровольное медицинское страхование Работников;
- средств Общества;
- средств самого Работника;
- средств первичной профсоюзной организации.

Порядок предоставления путевок

7.2.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством оплачивает Работникам и членам их семей путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление в пределах средств, выделенных ему Фондом социального страхования Российской Федерации.

За счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации не оплачиваются туристические путевки и путевки в Дом отдыха.

7.2.5. В целях дополнительного обеспечения социальной защиты Работников Работодателем заключается договор коллективного добровольного медицинского страхования, по которому возможна полная (частичная) оплата стоимости санаторно-курортных путевок за счет страховых выплат в случае наступления страхового случая в соответствии с договором добровольного медицинского страхования и настоящим разделом.

7.2.6. Работодатель для поддержания соответствующего уровня мотивации в качестве поощрения либо материальной помощи может предоставлять Работникам и членам их семей путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление, а также отдых за счет средств Общества.

7.2.7. Первичной профсоюзной организацией могут оплачиваться путевки для Работников и членов их семей за счет собственных средств первичной профсоюзной организации.

7.2.8. По соглашению Сторон возможно следующее распределение расходов по оплате путевок:

- часть стоимости оплачивается Работником;
- часть стоимости оплачивается за счет средств Общества;
- часть стоимости оплачивается за счет средств обязательного социального страхования;
- часть стоимости оплачивается за счет средств, направленных на добровольное медицинское страхование Работников;
- часть стоимости оплачивается за счет средств первичной профсоюзной организации.

7.2.9. Путевки предоставляются Работникам по основному месту работы на период ежегодного оплачиваемого отпуска (либо иного отпуска продолжительностью, равной или свыше 14-ти календарных дней).

Путевки членам семьи Работника предоставляются по его основному месту работы. Ограничений по периоду предоставления путевок членам семьи Работника в зависимости от отпуска самого Работника не устанавливается.

7.2.10. Региональные отделения Фонда социального страхования Российской Федерации оказывают содействие Работодателям в получении информации об имеющихся санаторно-курортных учреждениях, а при необходимости - иную помощь в решении вопросов приобретения путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

7.2.11. Распределение и выдача Работникам путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление, на оплату которых используются средства обязательного социального страхования, производятся на основании решения Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОАО «Уренгойтеплогенерация-1».

7.2.12. Распределение и выдача Работникам путевок, на оплату которых используются средства Работодателя, производятся на основании решения Работодателя.

7.2.13. Распределение и выдача Работникам путевок, на оплату которых используются средства добровольного медицинского страхования, производятся на основании решения Работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7.2.14. Распределение и выдача Работникам путевок, на оплату которых используются средства первичной профсоюзной организации, производятся на основании решения первичной профсоюзной организации.

7.2.15. Предоставление каждой путевки подлежит документальному подтверждению.

Путевки являются денежными документами, заполняются по установленной форме и хранятся в бухгалтерии или кассе организации.

Путевки выдаются бухгалтерией не позднее срока, необходимого для своевременного прибытия к месту лечения, оздоровления или отдыха.

Документом, подтверждающим пребывание Работника в санаторно-курортном учреждении, является отрывной талон к санаторно-курортной путевке, возвращаемый Работником Работодателю, выдавшему путевку.

Условия предоставления путевок за счет средств обязательного социального страхования

7.2.16. Работодатель за счет средств обязательного социального страхования самостоятельно осуществляет расходы на полную или частичную оплату стоимости путевки на санаторно-курортное лечение или оздоровление Работников и членов их семей из расчета стоимости пребывания в санаторно-курортном учреждении одного человека в сутки и

продолжительности пребывания, установленных федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий год, а также исходя из предусмотренных региональным отделением фонда Работодателю ассигнований на эти цели.

7.2.17. Фонд социального страхования Российской Федерации осуществляет оплату путевок следующим категориям Работников и членов их семей:

- тем, кому положена государственная социальная помощь в виде соответствующей социальной услуги (ст. 6.1 Федерального закона «О государственной социальной помощи» от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ);
- тем, кому необходимо долечивание непосредственно после стационарного лечения определенных заболеваний;
- детям Работников в случаях, установленных федеральным законом о бюджете фонда на соответствующий год;
- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в пределах, установленных федеральным законом о бюджете фонда на соответствующий год;
- иным Работникам при направлении фондом средств на дополнительное финансирование расходов в случаях, установленных федеральным законом о бюджете фонда на соответствующий год.

7.2.18. За счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации предоставляются путевки на санаторно-курортное лечение или оздоровление:

- тем, кому положена государственная социальная помощь в виде соответствующей социальной услуги, - по месту жительства лица;
- тем, кому необходимо долечивание непосредственно после стационарного лечения определенных заболеваний, - учреждениями здравоохранения бесплатно Работникам, находящимся на лечении;
- Работникам и их детям - Работодателем в случаях, определенных действующим законодательством.

7.2.19. Финансирование расходов, связанных с санаторно-курортным лечением и оздоровлением граждан и их детей, осуществляется Фондом социального страхования Российской Федерации в пределах средств, предусмотренных Федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и перечисленных фонду.

7.2.20. Ассигнования на санаторно-курортное лечение и оздоровление Работников и членов их семей устанавливаются Работодателю региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации в пределах общей суммы ассигнований, предусмотренных региональному отделению на эти цели в соответствии с бюджетом фонда на соответствующий год, с учетом:

- расходования Работодателем средств на выплату гарантированных государством пособий;

- потребности Работников в санаторно-курортном лечении и оздоровлении;
- обеспечения путевками в предшествующие годы.

Превышение установленного лимита расходов на данные цели Фондом социального страхования Российской Федерации не возмещается.

7.2.21. Путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление приобретаются Работодателями в соответствии с заявлениями Работников и при наличии медицинских заключений, выданных соответствующими учреждениями здравоохранения.

Приобретение путевок в санатории для детей с родителями осуществляется в соответствии с медицинскими заключениями на санаторно-курортное лечение ребенка.

7.2.22. Путевки приобретаются в санаторно-курортные учреждения, расположенные на территории Российской Федерации, имеющие лицензии на осуществление медицинской деятельности и сертификаты соответствия на питание, выданные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.2.23. Распределение и выдача Работникам путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление, на оплату которых используются средства обязательного социального страхования, производятся с учетом предоставления Работнику путевки не чаще одного раза в год.

7.2.24. Ограничения по стоимости санаторно-курортного лечения и оздоровления в санаторно-курортных учреждениях определяются нормативными актами Российской Федерации.

Стоимость одного дня пребывания в санаторно-курортном учреждении определяется с учетом районного коэффициента.

7.2.25. Ограничения по продолжительности санаторно-курортного лечения и оздоровления в санаторно-курортных учреждениях определяются нормативными актами Российской Федерации.

Сроки санаторно-курортного лечения могут быть увеличены согласно действующему законодательству.

7.2.26. Возмещение расходов Работодателя на оплату стоимости путевок за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации производится при соблюдении условий, предусмотренных данным разделом, федеральным законом о бюджете фонда на соответствующий год, а также иными нормативными правовыми актами.

Условия предоставления путевок за счет средств добровольного медицинского страхования

7.2.27. Полная (частичная) оплата стоимости санаторно-курортного лечения застрахованного лица страховой компанией осуществляется на основании договора со страховой компанией в порядке, установленном действующим законодательством.

Отношения, возникающие при проведении добровольного медицинского страхования, регулируются Законом РФ от 27 ноября 1992 г. 4015-1 «Об организации страхового дела в РФ» и Федеральным законом от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в РФ».

7.2.28. Общая сумма денежных средств, направляемых Работодателем на добровольное страхование Работников, определяется в соответствии с Коллективным договором.

7.2.29. В систему добровольного медицинского страхования может входить реабилитационное санаторно-курортное лечение Работников в санаторно-курортных и лечебно-профилактических учреждениях.

Оплата путевки на санаторно-курортное лечение производится страховой компанией в том случае, если оказание соответствующей восстановительно-реабилитационной помощи включается в программу добровольного медицинского страхования (перечень услуг, оказываемых по договору добровольного медицинского страхования).

Перечень оказываемых медицинских услуг определяется приложением к договору добровольного медицинского страхования в пределах сумм, предусмотренных на финансирование добровольного медицинского страхования в текущем году.

7.2.30. Направление застрахованного лица на санаторно-курортное лечение осуществляется на основании заключения врача о необходимости соответствующего лечения.

7.2.31. Санаторно-курортные путевки за счет средств, направляемых на добровольное медицинское страхование, предоставляются тем лицам, у которых в соответствии с федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий год, а также в соответствии с иными нормативными правовыми актами не возникает право на получение путевок за счет средств обязательного социального страхования (в том числе и не по месту работы).

7.2.32. При оплате санаторно-курортных путевок страховой компанией по договору добровольного медицинского страхования устанавливаются следующие льготы:

- Работникам Общества путевки предоставляются за 10% от их полной стоимости;
- одному из неработающих членов семьи Работника (супруг (супруга), родители-пенсионеры, проживающие совместно с Работником, дети (в том числе студенты высших учебных заведений очной формы обучения в возрасте до 24-х лет) путевки предоставляются за 20% от их стоимости.

7.2.33. Остальным неработающим членам семьи Работника, а также работающим членам семьи Работника путевки предоставляются за полную стоимость.

7.2.34. В случае частичной оплаты путевки за счет страховых выплат по добровольному медицинскому страхованию, в случае наступления страхового случая разница между полной стоимостью и предоставляемой льготой уплачивается Работником (иным лицом) непосредственно в страховую компанию.

Условия предоставления путевок за счет средств Работодателя

7.2.35. Работодатель имеет право предоставлять Работникам и членам их семей путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление, а также отдых за счет собственных средств в целях профилактики и долечивания заболеваний, поддержания соответствующего уровня мотивации, поощрения, материальной помощи.

7.2.36. Путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление предоставляются на основании справки, выданной лечебным учреждением, о необходимости прохождения соответствующего лечения.

7.2.37. Предоставление работодателем путевок Работникам и членам их семей производится за счет текущей прибыли ОАО «Уренгойтеплогенерация-1» либо за счет средств Фонда потребления (в случае его наличия).

7.2.38. Если Фонд потребления у Работодателя не создается (или в смете Фонда потребления отсутствует статья расходов на приобретение путевок для Работников и членов их семей), стоимость путевок оплачивается за счет текущей прибыли ОАО «Уренгойтеплогенерация-1».

7.2.39. При оплате санаторно-курортных путевок за счет средств Работодателя устанавливаются следующие льготы:

- Работникам Общества путевки предоставляются за 10% от их полной стоимости;
- членам семьи Работника (супруг (супруга), дети, в том числе студенты высших учебных заведений очной формы обучения в возрасте до 24-х лет) путевки предоставляются за 20% от их стоимости.

7.2.40. Остальным членам семьи Работника, путевки предоставляются за полную стоимость.

7.2.41. В случае если путевка оплачивается Работником (полностью или частично), то он вносит оплату наличными деньгами в кассу Работодателя, либо стоимость путевки удерживается из заработной платы Работника на основании его письменного заявления согласно ст. 137 и 138 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок уплаты определяется по соглашению Сторон.

7.2.42. Путевки приобретаются в учреждения, расположенные на территории Российской Федерации или стран СНГ, имеющие лицензии на осуществление соответствующей деятельности и сертификаты соответствия на питание, выданные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.2.43. Максимальная продолжительность предоставляемой путевки составляет 15 календарных дней.

Сроки путевки могут быть увеличены по соглашению Сторон.

7.2.44. Предоставление путевки лично Работнику за счет средств Работодателя полностью либо частично осуществляется не чаще одного раза в календарный год.

Путевки для лечения, оздоровления или отдыха детей предоставляются одному из родителей из расчета не более одной путевки на каждого ребенка в течение одного календарного года.

Путевки иным членам семьи Работника, оплачиваемые частично Работодателем, предоставляются не чаще одного раза в течение одного календарного года.

7.2.45. Предоставление путевки, на оплату которой используются средства Работодателя, производится на основании решения Работодателя.

Предоставление путевки оформляется приказом (распоряжением) об оплате путевки за счет средств Общества. Договор купли-продажи путевки заключается от имени Работодателя.

7.2.46. При предоставлении путевки за счет средств Работодателя (Работнику, а также членам его семьи, не являющимся Работниками Общества) стоимость, оплачиваемая Работодателем, подлежит включению в совокупный доход Работника с удержанием налога на доходы физических лиц из заработной платы Работника по его личному заявлению.

Условия предоставления путевок за счет средств первичной профсоюзной организации

7.2.47. Путевки для Работников и членов их семей могут приобретаться за счет средств первичной профсоюзной организации.

В соответствии с положениями ст. 15 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзные организации осуществляют организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей.

7.2.48. Путевки на санаторно-курортное лечение и отдых за счет средств первичной профсоюзной организации предоставляются по решению первичной профсоюзной организации в определяемом ею порядке.

Гарантии и льготы при предоставлении путевок

7.2.49. Членами семьи Работника, которым возможна полная или частичная оплата стоимости путевки, признаются дети (в том числе студенты высших учебных заведений очной формы обучения в возрасте до 24-х лет) Работника, его супруг (супруга).

7.2.50. При решении вопроса о предоставлении путевок учитываются: состояние здоровья Работника, характер и условия его работы, добросовестное исполнение им своих трудовых обязанностей, иные показатели его трудовой деятельности, срок его работы в организации, семейное положение, возраст, а также иные обстоятельства.

При этом отдельные категории Работников (членов их семей) обеспечиваются путевками в первоочередном порядке в случаях, установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

Кроме того, при предоставлении путевок за счет средств добровольного медицинского страхования, за счет Работодателя, а также за счет первичной профсоюзной организации необходимо учитывать право отдельных категорий граждан на получение путевок за счет средств обязательного социального страхования и обеспечивать приоритет в получении путевок тем, кто не имеет соответствующего права.

7.2.51. При предоставлении путевок учитывается преимущественное право на обеспечение путевками Работников, не получавших соответствующие путевки в прошлом календарном году.

7.2.52. При прочих равных условиях предпочтение отдается следующим категориям Работников:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам;
- реабилитированным лицам и лицам, признанным пострадавшими от политических репрессий;
- Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы;
- лицам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- лицам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;
- ветеранам войны;
- инвалидам I и II групп;
- из малообеспеченных семей, в которых совокупный доход на 1 (одного) члена семьи не превышает величину прожиточного минимума, установленного на данной территории;
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- Работникам, имеющим стаж работы в Обществе более 15-ти лет;

- Работникам в возрасте до 18-ти лет;
- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Работникам, имеющим особый характер работы;
- Работникам с ненормированным рабочим днем;
- одиноким родителям (опекуны, попечители), имеющим ребенка в возрасте до 16-ти лет;
- родителям ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет;
- Работникам, награжденным государственными наградами за достижения в профессиональной деятельности;
- в других случаях по решению Работодателя, принимаемому с учетом конкретных обстоятельств.

В случае совпадения нескольких оснований Работник имеет приоритет при предоставлении путевок перед лицами, имеющими меньшее количество оснований.

7.2.53. Кроме того, внеочередное предоставление путевки осуществляется в следующих случаях:

- Работнику при предоставлении аналогичной путевки члену его семьи;
- при увольнении Работника в связи с его выходом на пенсию.

7.2.54. Путевка на санаторно-курортное лечение в санатории для детей с родителями выдается работающему родителю для совместного лечения с ребенком в возрасте от 4 (четырёх) до 15-ти лет включительно.

В этом случае расходы за счет средств обязательного социального страхования удваиваются и осуществляются в пределах установленных Работодателю ассигнований на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

7.2.55. Путевка для ребенка в возрасте до 4 (четырёх) лет включительно выдается работающему родителю в санаторий для детей с родителями за счет средств Работодателя. Путевка ребенку старше 15-ти лет выдается также за счет средств Работодателя.

7.2.56. По соглашению Сторон допускается перенос отпуска Работника, в период которого должна быть предоставлена путевка самому Работнику, либо если в данный период предоставлена путевка члену его семьи.

7.2.57. Работник имеет право отказаться от предоставляемой ему путевки, при этом компенсация стоимости путевки ему не производится.

В случае отказа Работника от путевки допускается предоставление ему иной путевки (либо этой же путевки, но в иные сроки), а также предоставление освободившейся путевки иному Работнику (либо члену семьи Работника).

7.2.58. Оплата стоимости проезда к месту назначения осуществляется в порядке, предусмотренном Коллективным договором и Разделом об оплате стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно Работникам ОАО «Уренгойтеплогенерация-1».

7.2.59. Точные размеры предоставляемых Работникам и членам их семей льгот по оплате путевок определяются по соглашению Сторон в каждом конкретном случае.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА, ПОЖАРНАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя и осуществляются им в соответствии с требованиями Трудового законодательства и иных действующих нормативно-правовых актов, содержащих нормы охраны труда, санитарной, пожарной, энергетической и промышленной безопасности, а также настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Приобретать в целях соблюдения санитарно-гигиенических норм труда холодильники, чайники, кулеры для обеспечения Работников Общества питьевой водой и иные материалы на хозяйственные нужды;

8.2.3. Обеспечивать организацию работы по охране труда, пожарной, энергетической и промышленной безопасности в соответствии с действующими законодательными и нормативно-правовыми актами РФ, а также локальными нормативно-правовыми актами Общества;

8.2.4. Создавать и укреплять отдел охраны труда в Обществе, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;

8.2.5. Организовывать расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний, происшедших с Работниками, в порядке, предусмотренном ст. 228 Трудового кодекса РФ, «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденных постановлением Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73, и «Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний», утвержденных постановлением правительства РФ от 15.12.2000 г. № 967;

8.2.6. Для расследования несчастных случаев на производстве в Обществе Работодатель обязан создать комиссию, состав которой зависит от тяжести полученных повреждений здоровья, в том числе со смертельным исходом, и количества пострадавших. Состав комиссии формируется в соответствии со ст. 229 ТК РФ;

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

8.2.8. Выдавать Работникам Общества, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии со ст. 222 Трудового кодекса РФ.

Если Работодатель не может обеспечить бесплатную выдачу молока, то по письменному заявлению Работника данная выдача может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока;

8.2.9. Обеспечивать Работников Общества, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатно специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии со ст. 221 Трудового кодекса РФ;

8.2.10. В случае производственной необходимости, с учетом особенностей производства, выдавать Работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты сверх норм, предусмотренных нормами Общества. Организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, производить замену СИЗ при преждевременном выходе их из строя не по вине Работника;

8.2.11. Проводить обязательное страхование гражданской ответственности за причинение вреда в результате аварии или инцидента на опасном производственном объекте в соответствии со ст. 15 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» и Федеральным законом от 27 июля 2010 г. № 225-ФЗ «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте»;

8.2.12. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления перечня мероприятий по улучшению условий труда в соответствии со ст. 210 и 212 Трудового кодекса РФ и № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда»;

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

Отказ Работников от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья не влечет для них каких-либо последствий;

8.2.14. Содействовать работе уполномоченных по охране труда при первичной профсоюзной организации;

8.2.15. Осуществлять страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ;

8.2.16. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в Обществе осуществляется Работодателем в соответствии с действующим законодательством РФ;

8.2.17. Работодатель обязуется проводить Работникам Общества обучение и подготовку по охране труда, пожарной, энергетической и промышленной безопасности, аттестацию, повышение квалификации, а также оказание первой помощи в соответствии со ст. 212, 225 Трудового кодекса РФ, ст. 9 № 116-ФЗ от 21.07.2013 г. «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» и ст. 25 № 69-ФЗ от 21.12.1994 г. «О пожарной безопасности».

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, санитарной, пожарной, энергетической и промышленной безопасности;

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, соответствующие инструктажи, стажировку на рабочем месте, дублирование, проверку знаний требований охраны труда, пожарной, энергетической и промышленной безопасности, а также оказанию первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами РФ;

8.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

8.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.4.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением безопасных и здоровых условий труда, добиваться обязательного участия уполномоченных по охране труда и представителей соответствующих выборных органов первичной профсоюзной организации в проведении административно-производственного контроля в Обществе, в случаях если это предусмотрено действующим законодательством РФ;

8.4.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования структурных подразделений Общества по вопросам охраны труда и здоровья;

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

8.4.4. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей природной среды;

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

8.4.6. Оказывать помощь профсоюзным комитетам в организации общественного контроля над охраной труда, проведении обучения уполномоченных лиц и членов комиссий (комитетов) по охране труда.

Раздел 9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ. КУЛЬТУРНО-ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНО-МАССОВАЯ РАБОТА СРЕДИ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

9.1. В целях усиления социальной защищенности молодых Работников (возраст до 30-ти лет), повышения их профессионального уровня, привлечения их к активному участию в управлении производством Стороны обязуются:

- содействовать активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности Общества, включении их в социально-экономическую и культурную жизнь Общества;

- при наличии средств содействовать проведению научно-практических конференций, слетов, конкурсов по актуальным проблемам деятельности Общества; культурных и спортивных мероприятий среди молодых Работников Общества.

9.2. Работодатель при наличии средств содействует первичной профсоюзной организации при проведении:

- спортивных мероприятий, лично-командных соревнований между Работниками структурных подразделений Общества;
- оздоровительных мероприятий для Работников Общества и их семей;

- работы по организации культурно-массовых мероприятий;
- организованных выездов на отдых и другие мероприятия (сбор грибов и ягод, рыбалка).

При проведении вышеуказанных мероприятий первичная профсоюзная организация заблаговременно направляет Работодателю смету расходов на их проведение.

Первичная профсоюзная организация один раз в полугодие отчитывается перед Работодателем за расходование выделенных денежных средств и проделанную работу.

9.3. Работодатель ежемесячно отчисляет первичной профсоюзной организации на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу не менее 0,3 % от ФОТ.

Порядок использования перечисленных Работодателем денежных средств определяется разделом 9.1 «Порядок использования денежных средств, отчисляемых на счет первичной профсоюзной организации на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу.

Раздел 9.1. ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ, ОТЧИСЛЯЕМЫХ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА КУЛЬТУРНО-МАССОВУЮ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНУЮ И ИНУЮ РАБОТУ

9.1.1. Порядок использования денежных средств, отчисляемых первичной профсоюзной организации на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу, определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Коллективным договором ОАО «Уренгойтеплогенерация-1» на 2015 - 2018 годы, утвержденным генеральным директором управляющей компании и председателем Объединенной первичной профсоюзной организации АО «Управляющая коммунальная компания» Нефтегазстройпрофсоюза России, Разделом об использовании денежных средств, отчисляемых на счет Объединенной первичной профсоюзной организации.

9.1.2. Отчисление Работодателем денежных средств первичной профсоюзной организации осуществляется в целях создания условий, обеспечивающих разработку и организацию мер по улучшению проведения времени отдыха Работников и членов их семей, ведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей, а также решение иных социально-трудовых вопросов.

9.1.3. Средства, отчисляемые первичной профсоюзной организации Работодателем, направляются на финансирование:

- культурно-массовых мероприятий;
- физкультурно-оздоровительных мероприятий;

- решение иных социально-трудовых вопросов.

9.1.4. Действие настоящего раздела распространяется на всех Работников Общества, а также членов их семей независимо от членства в первичной профсоюзной организации, а также независимо от времени вступления в трудовые отношения с Работодателем.

ИСТОЧНИКИ И РАЗМЕР ФИНАНСИРОВАНИЯ

9.1.5. Работодатель ежемесячно отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации в размере не менее чем 0,3% от ФОТ на основании представленного плана культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий на текущий год.

9.1.6. Перечисление денежных средств Работодателем производится на расчетный счет Объединенной первичной профсоюзной организации АО «Управляющая коммунальная компания» в соответствии с Уставом ОППО АО «Управляющая коммунальная компания», ведущей управление профсоюзным бюджетом первичной профсоюзной организации ОАО «Уренгойтеплогенерация-1» на основании сметы.

НАПРАВЛЕНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ

9.1.7. Средства, перечисленные Работодателем первичной профсоюзной организации, являются целевым финансированием и используются только по целевому назначению на:

- финансирование культурно-массовых мероприятий;
- финансирование спортивно-оздоровительных мероприятий;
- решение иных социально-трудовых вопросов, в частности:
 - сотрудничество со средствами массовой информации г. Новый Уренгой;
 - проведение социально-культурных мероприятий (слеты, акции, деловые игры, семинары и т.д.) и участие в подобных мероприятиях, проводимых иными лицами;
 - разработку мер по материальному стимулированию Работников Общества и реализацию этих мер;
 - иную общественную работу (по согласованию с Работодателем).

РАСХОДОВАНИЕ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ. КОНТРОЛЬ ЗА РАСХОДОВАНИЕМ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ

9.1.8. Расходование денежных средств, отчисляемых Работодателем первичной профсоюзной организации, осуществляется Объединенной первичной профсоюзной организацией АО «Управляющая коммунальная компания» на основании Устава в соответствии с настоящим разделом.

9.1.9. Расходование указанных денежных средств является целевым, подотчетно и подконтрольно Работодателю. Средства, перечисленные Работодателем на основании настоящего раздела, не могут быть использованы на цели, не предусмотренные настоящим разделом.

9.1.10. Объединенная первичная профсоюзная организация АО «Управляющая коммунальная компания» на основании Устава ведет учет профсоюзных членских взносов, перечисляемых Работодателем из заработной платы Работников ОАО «Уренгойтеплогенерация-1» и денежных средств, отчисляемых Работодателем на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу.

9.1.11. Расходование указанных средств на цели, не предусмотренные настоящим Порядком, допускается по соглашению с Работодателем.

9.1.12. Контроль за расходованием членских профсоюзных взносов осуществляется ревизионными комиссиями первичной профсоюзной организации и Объединенной первичной профсоюзной организации.

9.1.13. Объединенная первичная профсоюзная организация АО «Управляющая коммунальная компания» раз в полугодие по запросу направляет Работодателю отчет о проделанной работе в первичной профсоюзной организации ОАО «Уренгойтеплогенерация-1» и по требованию представляет документы, обосновывающие расходование денежных средств, перечисляемых Работодателем на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу.

9.1.14. За нарушение настоящего Раздела, в том числе нецелевое использование денежных средств, виновные лица несут ответственность в виде возмещения причиненных убытков.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРАВ ЕЕ ЧЛЕНОВ

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим Коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется содействовать осуществлению деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с действующим законодательством РФ, содействовать проведению работы по защите социально-трудовых прав Работников, по просьбе первичной профсоюзной организации принимать участие в проводимых собраниях, совещаниях, конференциях.

10.3. Члены выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы в Обществе, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами

съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы не более 16-ти рабочих дней в году (без учета времени на проезд), с возмещением командировочных расходов (проезд, проживание, суточные) за счет Работодателя.

10.4. Работодатель обязуется предоставлять членам выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы в Обществе, уполномоченным первичной профсоюзной организации по охране труда, представителям первичной профсоюзной организации в комитетах (комиссиях) по охране труда свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей в интересах Работников - не менее двух часов в неделю с сохранением средней заработной платы, а также один день в неделю для не освобожденного от основной работы председателя первичной профсоюзной организации с сохранением средней заработной платы для выполнения профсоюзной работы.

10.5. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские взносы в размере 1% из заработной платы Работников в период перечисления средств на заработную плату Работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление членских взносов.

10.6. Работодатель обязуется безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации в пользование одно оборудованное отапливаемое электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документов; оргтехнику, средства связи, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

10.7. В целях обеспечения нормальной деятельности Общества проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время осуществляется после предварительного согласования первичной профсоюзной организации с Работодателем времени и места их проведения.

10.8. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники Общества в соответствии с настоящим Коллективным договором.

10.9. Работнику, освобожденному от работы в Обществе в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другая равноценная работа (должность) у Работодателя.

10.10. Работодатель обязуется обеспечивать представителям первичной профсоюзной организации беспрепятственный доступ ко всем рабочим местам в Обществе для реализации ими задач, предусмотренных настоящим Коллективным договором и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.11. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда первичной профсоюзной организации имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников Общества;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц Общества о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;
- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных настоящим Коллективным договором;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

11.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, а также Комиссией по

регулированию социально-трудовых отношений ОАО «Уренгойтеплогенерация-1».

11.2. Стороны обязуются:

11.2.1. Проводить проверки хода выполнения обязательств, принятых по Коллективному договору, по итогам полугодия и года. Результаты проверок выполнения Коллективного договора ежегодно рассматриваются на конференциях, за полугодие - на совместных заседаниях;

11.2.2. При проведении контроля за выполнением Коллективного договора представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса;

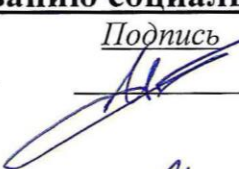
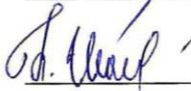
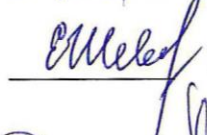
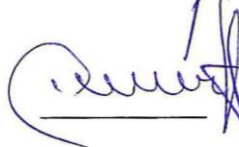
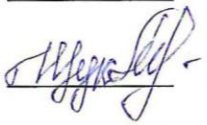
11.2.3. Проводить взаимные консультации в случае выявления нарушений условий Коллективного договора или невыполнения Коллективного договора по результатам проверки и принимать соответствующее решение в срок не позднее двух недель со дня окончания проверки;

11.2.4. Выполнять решения по вопросам, включенным в Коллективный договор, рассматривать взаимные обращения, разрабатывать планы и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей;

11.2.5. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Коллективному договору, а также в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 12. ПОДПИСИ СТОРОН

Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

<u>Должность</u>	<u>Подпись</u>	<u>Ф.И.О.</u>
Главный инженер ОАО УТГ-1		Чиботарь Валерий Сергеевич
Финансовый директор, главный бухгалтер АО УКК		Анисимова Лариса Юрьевна
Начальник отдела кадров АО УКК		Шаповалова Наталья Степановна
Заместитель генерального директора по экономическим вопросам		Шевченко Елена Петровна
Начальник отдела охраны труда ОАО УТГ-1		Просняков Александр Николаевич
Начальник юридического отдела АО УКК		Карасов Аслан Азаматович
Председатель Объединенной первичной профсоюзной организации АО УКК		Бельц Светлана Викторовна
Председатель Первичной профсоюзной организации ОАО УТГ-1		Герасимова Оксана Александровна
Главный энергетик ОАО УТГ-1		Котков Андрей Николаевич
Оператор котельной ОАО УТГ-1		Щукина Людмила Леонидовна
Электрослесарь по ремонту и обслуживанию автоматики и средств измерений ОАО УТГ-1		Негода Лилия Владимировна
Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке ОАО УТГ-1		Матвийчук Игорь Яковлевич

Представитель Работодателя:

Генеральный директор
Управляющей компании

 С.В. Годованец



Представитель Работников:

председатель Объединенной
первичной профсоюзной организации
АО УКК

 С.В. Бельц



Состав Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ОАО «Уренгойтеплогенерация-1»

	Должность	Ф.И.О.
Представители Работодателя		
1	Главный инженер ОАО УТГ-1	Чиботарь Валерий Сергеевич
2	Финансовый директор, главный бухгалтер АО УКК	Анисимова Лариса Юрьевна
3	Начальник отдела кадров АО УКК	Шаповалова Наталья Степановна
4	Заместитель генерального директора по экономическим вопросам АО УКК	Шевченко Елена Петровна
5	Начальник отдела охраны труда ОАО УТГ-1	Просняков Александр Николаевич
6	Начальник юридического отдела АО УКК	Карасов Аслан Азаматович
Представители Работников		
1	Председатель Объединенной первичной профсоюзной организации АО УКК	Бельц Светлана Викторовна
2	Председатель первичной профсоюзной организации ОАО УТГ-1	Герасимова Оксана Александровна
3	Главный энергетик ОАО УТГ-1	Котков Андрей Николаевич
4	Оператор котельной ОАО УТГ-1	Щукина Людмила Леонидовна
5	Электрослесарь по ремонту и обслуживанию автоматики и средств измерений	Негода Лилия Владимировна
7	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке ОАО УТГ-1	Матвийчук Игорь Яковлевич

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями
труда Работников ОАО «Уренгойтеплогенерация-1»,
работа в которых дает право
на дополнительный оплачиваемый отпуск

Утвержден в соответствии со следующими нормативными актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, раздел V, глава 19, ст. 117 (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ);
- Картами специальной оценки условий труда.

№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Нормативный документ
1	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	14	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, раздел V, глава 19, ст. 117 (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Карты специальной оценки условий труда
2	Электросварщик ручной сварки	14	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, раздел V, глава 19, ст. 117 (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Карты специальной оценки условий труда

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей ОАО «Уренгойтеплогенерация-1», дающих право
на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№	Наименование должности	Кол-во календарных дней дополнительного отпуска
1	2	3
Администрация		
	Главный инженер	15
	Заместитель директора по производству	15
	Заместитель директора по эксплуатации	15
	Главный механик	15
	Заведующий канцелярией	8
	Заведующий складом	8
	Секретарь	8
Производственно-технический отдел		
	Начальник отдела	15
	Заместитель начальника отдела	14
	Ведущий инженер	14
	Ведущий инженер (районы Коротчаево и Лимбяха)	14
	Инженер по охране окружающей среды (эколог) I категории	10
	Инженер I категории	10
Отдел сбыта и реализации		
	Начальник отдела	15
	Заместитель начальника отдела	14
	Ведущий инженер (районы Коротчаево и Лимбяха)	14
	Ведущий инженер	14
Отдел охраны труда		
	Начальник отдела	15
	Ведущий инженер	14
	Инженер II категории (районы Коротчаево и Лимбяха)	8
	Инженер I категории	10
Отдел главного энергетика		
	Главный энергетик, начальник отдела	15
	Заместитель главного энергетика	14
	Инженер I категории	10
Производственно-диспетчерская служба		
	Старший диспетчер	8
Цех ремонта и обслуживания электрооборудования		
	Начальник цеха	14
	Заместитель начальника цеха	12
	Старший мастер(районы Коротчаево и Лимбяха)	10
	Старший мастер	10

	Мастер	10
Цех КИП и автоматики		
	Начальник цеха	14
	Заместитель начальника цеха	12
	Инженер I категории	10
	Мастер	10
Цех эксплуатации и обслуживания котельной № 1, № 2, № 4, локальных котельных		
	Начальник цеха	14
	Старший мастер	10
	Мастер по ремонту	10
Участок газового хозяйства		
	Начальник участка	14
	Мастер	10
Производственно-химическая лаборатория		
	Начальник лаборатории	14
	Инженер-химик I категории	10
	Инженер-лаборант II категории	8
Цех эксплуатации и обслуживания тепловых сетей, участки № 1, № 2, № 4		
	Начальник цеха	14
	Заместитель начальника цеха	12
	Инженер по подготовке производства I категории	10
Участки № 1, № 2 (по обслуживанию тепловых сетей, «юг», «север»)		
	Начальник участка	12
	Мастер	10
Участок № 4 (ремонта и аварийно-восстановительных работ)		
	Начальник участка	12
	Старший мастер	10
	Мастер	10
	Водитель автомобиля УАЗ-«Патриот»	8
	Водитель автомобиля Toyota Lend Cruiser 120	8
Теплотехническая инспекция		
	Начальник	12
	Ведущий инженер	10
	Инженер II категории	8
Участок эксплуатации и обслуживания котельной района Коротчаево		
	Начальник участка	12
	Мастер по ремонту	10
	Мастер газового хозяйства	10
Участок эксплуатации и обслуживания тепловых сетей		
	Начальник участка	12
Участок эксплуатации и обслуживания тепловых сетей района Лимбяха		
	Мастер	10
	Водитель автомобиля УАЗ-«Патриот»	7
Участок эксплуатации и обслуживания тепловых сетей района Коротчаево		
	Мастер	10